



NOTA TÉCNICA N° IDB-TN-2753

Análisis del mercado laboral

Características de las empresas, mano de obra y habilidades en ciudades de Bolivia en 2022

Manuel Urquidi
Amparo Ergueta
Guillaume Durand
Solange Sardán
Liliana Serrate

Banco Interamericano de Desarrollo
División de Mercados Laborales

Diciembre 2023



Análisis del mercado laboral

Características de las empresas, mano de obra y habilidades en ciudades de Bolivia en 2022

Manuel Urquidi
Amparo Ergueta
Guillaume Durand
Solange Sardán
Liliana Serrate

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

Análisis del mercado laboral: características de las empresas, mano de obra y habilidades en ciudades de Bolivia en 2022/ Manuel Urquidi, Amparo Ergueta, Guillaume Durand, Solange Sardán, Liliana Serrate

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2753)

1. Labor market-Bolivia. 2. Labor demand-Bolivia. 3. Labor supply-Bolivia. 4. Skilled labor-Bolivia. 5. Occupational training-Bolivia. 6. Economic surveys-Bolivia. 7. Coronavirus infections-Economic aspects-Bolivia. I. Urquidi, Manuel. II. Ergueta, Amparo. III. Durand, Guillaume. IV. Sardán, Solange. V. Serrate, Liliana. VI. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Mercados Laborales. VII. Serie.

IDB-TN-2753

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. 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 Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). 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 y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS,
MANO DE OBRA Y HABILIDADES
EN CIUDADES SELECCIONADAS
DE BOLIVIA (2022)

Manuel Urquidi
Amparo Ergueta
Guillaume Durand
Solange Sardán
Liliana Serrate

ANÁLISIS

2022

Encuesta de mercado laboral en Bolivia

Análisis del mercado laboral: características de las empresas, mano de obra y habilidades en ciudades seleccionadas de Bolivia (2022)

Este documento ha sido realizado en colaboración con la Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia (COSUDE).

Las encuestas de campo y las bases de datos estuvieron a cargo del Centro de Generación de Información y Estadística (CEGIE) de la Universidad Privada Boliviana.

Análisis del mercado laboral: características de las empresas, mano de obra y habilidades en ciudades seleccionadas de Bolivia (2022)

Manuel Urquidi, Amparo Ergueta, Guillaume Durand, Solange Sardán y Liliana Serrate

Sinopsis

En este documento se presenta un análisis sobre las características de las empresas, mano de obra y habilidades en ciudades seleccionadas de Bolivia. Los datos provienen de dos encuestas: la primera se condujo en las áreas metropolitanas de La Paz-El Alto, Cochabamba y Santa Cruz, y la segunda en una muestra en ciudades intermedias y pequeñas del país. Ambas se llevaron a cabo en el periodo 2022-2023 y en ellas se actualizan datos de las encuestas de mercado laboral realizadas entre 2015 y 2017 que se utilizaron para este mismo análisis en 2020. Aquí se continúa entonces con ese estudio y se actualiza la información incluida en el documento titulado “Análisis del mercado laboral: demanda de empleo, habilidades y necesidades de formación en Bolivia (2020)”. En el presente trabajo se describen las principales características de las empresas y la fuerza laboral en un contexto post pandemia, y se identifican los retos de formación que confronta el mercado laboral boliviano. Se incluye asimismo una encuesta conducida entre jóvenes estudiantes de bachillerato en ciudades intermedias y pequeñas con la cual se busca obtener información sobre su percepción acerca de las perspectivas del mercado laboral y de la formación de habilidades de quienes se encuentran cursando el último año de educación secundaria. La comparación de los dos estudios permite concluir que, en general, el mercado laboral boliviano no presenta hoy diferencias marcadas con las identificadas en el estudio publicado en 2020. Sin embargo, sí se nota una reducción en la brecha de género en la contratación de empleados. Además, las empresas actualmente acuden mucho más a las redes sociales en línea cuando se trata de buscar personal que satisfaga sus necesidades. Otro aspecto destacable es el impacto que tuvo la pandemia en las empresas bolivianas: casi todas registraron pérdidas de ingresos, efectos negativos en sus empleados, y una reducción drástica de la capacitación del personal.

Clasificación JEL: J20, J23, J24

Palabras clave: demanda laboral, capacitación, brecha de habilidades, formación técnica.

Índice de gráficos

Gráfico 1. Empresas según estructura jurídica y tamaño de ciudad	24
Gráfico 2. Actividad económica de la empresa por tamaño de ciudad	27
Gráfico 3. Tiempo promedio requerido para llenar una vacante según el cargo en ciudades grandes	34
Gráfico 4. Principales modalidades de búsqueda de personal utilizadas por las empresas en 2021 y 2022 en ciudades grandes	34
Gráfico 5. Procedencia de los trabajadores en ciudades intermedias y pequeñas	36
Gráfico 6. Motivos por los cuales las empresas no contrataron mano de obra en el municipio en ciudades intermedias y pequeñas	37
Gráfico 7. Principales modalidades de búsqueda de personal utilizadas por las empresas en ciudades intermedias y pequeñas	38
Gráfico 8. Empresas con un programa definido para pasantes o practicantes en ciudades grandes	39
Gráfico 9. Empresas con programas para pasantes en ciudades intermedias y pequeñas	40
Gráfico 10. Proporción de trabajadores por cargo en empresas localizadas en ciudades intermedias y pequeñas	42
Gráfico 11. Cargo de los trabajadores futuros en ciudades intermedias y pequeñas	48
Gráfico 12. Empresas que reportaron una alta rotación de trabajadores en 2021 y 2022 en ciudades grandes	53
Gráfico 13. Motivos de desvinculación de trabajadores en ciudades grandes	54
Gráfico 14. Empresas que reportaron una alta rotación de trabajadores en el año 2021 para la encuesta 2022 y en 2017 para la encuesta de ese año en ciudades intermedias y pequeñas	55
Gráfico 15. Motivos de despido de trabajadores permanentes en ciudades intermedias y pequeñas	57
Gráfico 16. Cambios de las habilidades requeridas para realizar las ocupaciones esenciales para la empresa en los cinco años previos a la pandemia en ciudades grandes	60
Gráfico 17. Cambios de las habilidades requeridas para realizar las ocupaciones esenciales de la empresa después de la pandemia en ciudades grandes	61
Gráfico 18. Porcentaje de empresas que hicieron capacitaciones para sus trabajadores en ciudades grandes	64
Gráfico 19. Fuentes de financiamiento utilizadas por las empresas para la capacitación de sus trabajadores	65
Gráfico 20. Habilidades priorizadas en las capacitaciones en ciudades grandes	66
Gráfico 21. Motivos de las empresas para no capacitar en ciudades grandes	67
Gráfico 22. Porcentaje de empresas que hicieron capacitaciones para sus trabajadores en 2021 en ciudades intermedias y pequeñas	68
Gráfico 23. Áreas en las cuales las empresas capacitaron y áreas en las cuales las empresas demandan capacitación en ciudades intermedias y pequeñas	69
Gráfico 24. Motivos de las empresas no capacitar en ciudades intermedias y pequeñas	70
Gráfico 25. Efecto de la pandemia en los ingresos de las empresas por tamaño de ciudad	71
Gráfico 26. Porcentaje promedio de pérdidas o ganancias de ingresos en las empresas a causa de la pandemia por tamaño de ciudad	72
Gráfico 27. Efecto de la pandemia en los empleados por tamaño de ciudad	73
Gráfico 28. Efecto de la pandemia en los planes de crecimiento de las empresas por tamaño de ciudad	74
Gráfico 29. Implementación del teletrabajo durante la pandemia por tamaño de ciudad	75
Gráfico 30. Modalidades de teletrabajo usadas con mayor frecuencia por tamaño de ciudad	76
Gráfico 31. Cambios en el nivel de productividad de los trabajadores en modalidad de teletrabajo durante el pico de la pandemia por tamaño de ciudad	77
Gráfico 32. Modalidades de trabajo que se implementarán durante este y el siguiente año (2022) por tamaño de ciudad	78

Índice de gráficos Anexo

Gráfico A1. Origen de la materia prima/ insumos en ciudades intermedias y pequeñas	89
Gráfico A2. Principales problemas con los insumos en ciudades intermedias y pequeñas	90
Gráfico A3. Destino de venta de los productos/servicios en ciudades grandes	91
Gráfico A4. Porcentaje de producción destinada al mercado externo por tamaño de la empresa en ciudades grandes	92
Gráfico A5. Destino de la venta de productos en ciudades intermedias y pequeñas	93
Gráfico A6. Beneficiarios de las ventas del último año (2021) en ciudades intermedias y pequeñas	93
Gráfico A7. Principales problemas para la venta de productos en ciudades intermedias y pequeñas	94
Gráfico A8. Comparación del tipo de acceso a internet en las empresas por tamaño de ciudad	95

Gráfico A9. Acceso a las comunicaciones y conectividad de las empresas en ciudades grandes	96
Gráfico A10. Uso de procesos de control de calidad en ciudades grandes	97
Gráfico A11. Percepciones sobre los principales obstáculos o desincentivos al desarrollo tecnológico en Bolivia en ciudades grandes	97
Gráfico A12. Acceso a las comunicaciones y conectividad de las empresas en ciudades intermedias y pequeñas..	98
Gráfico A13. Tipo de tecnología de producción en el sector manufacturero en ciudades intermedias y pequeñas..	99
Gráfico A14. Tipo de tecnología de producción en el sector agropecuario en ciudades intermedias y pequeñas...	100
Gráfico A15. Tipo de tecnología usada en el sector agrícola en ciudades intermedias y pequeñas	100
Gráfico A16. Uso de alguna certificación de calidad por parte de la empresa ciudades intermedias y pequeñas ...	101
Gráfico A17. Principales obstáculos para obtener tecnología en ciudades intermedias y pequeñas	102
Gráfico A18. Estudiante: Después de terminar el colegio / cuartel ¿continuarás estudiando?	117
Gráfico A19. Estudiante: ¿Dónde naciste?	118
Gráfico A20. Estudiante: ¿Dónde quisieras estudiar?	119
Gráfico A21. Estudiante: ¿Dónde quisieras trabajar?	120
Gráfico A22. Continuarás los estudios con...	121
Gráfico A23. ¿En qué área quieres hacer tu capacitación/ carrera?	122
Gráfico A24. ¿En qué sector te gustaría trabajar?	123
Gráfico A25. ¿Por qué no quisieras estudiar?	124

Índice de cuadros

Cuadro 1. Características de las empresas en ciudades grandes	22
Cuadro 2. Características de las empresas en ciudades intermedias y pequeñas	23
Cuadro 3. Antigüedad según tamaño de empresa y de ciudad en años	29
Cuadro 4. Cantidad promedio de trabajadores por tamaño de empresa y de ciudad	30
Cuadro 5. Nivel de educación de los trabajadores por tamaño de empresa, cargo y ciudad en ciudades grandes..	32
Cuadro 6. Nivel de educación de los trabajadores actuales y futuros por género en ciudades intermedias y pequeñas	33
Cuadro 7. Características de los trabajadores futuros en ciudades grandes	44
Cuadro 8. Características de los trabajadores actuales y futuros en ciudades intermedias y pequeñas	47
Cuadro 9. Comparación de nivel salarial por tamaño de ciudad (en Bs. por mes)	49
Cuadro 10. Tipo de beneficios que reciben los trabajadores actuales y futuros en ciudades intermedias y pequeñas	51
Cuadro 11. Comparación de beneficios tradicionales por tamaño de ciudad	52
Cuadro 12. Comparación de habilidades demandadas/valoradas en ciudades grandes	59
Cuadro 13. Demanda de habilidades en ciudades intermedias y pequeñas	62

Índice de cuadros Anexo

Cuadro A1. Indicadores demográficos y socioeconómicos de las ciudades grandes	86
Cuadro A2. Indicadores demográficos y socioeconómicos de las ciudades intermedias y pequeñas por piso ecológico	87
Cuadro A3. Comparación de temas analizados en los cuestionarios de la encuesta	103
Cuadro A4. Cantidad de encuestas realizadas por ciudad y tamaño de empresa	105
Cuadro A5. Marco de empresas por municipio, 2022	107
Cuadro A6. Marco muestral de unidades educativas y distribución de la muestra	109
Cuadro A7. Cantidad de encuestas realizadas por ciudad y tamaño de empresa	112
Cuadro A8. Marco de empresas por municipio, 2017-2018	115
Cuadro A9. Expectativa de salario en el corto plazo y dentro de 5 años (en Bs. por mes)	125

...



EQUIPO DE TRABAJO Y AGRADECIMIENTOS

Este documento es el resultado de un esfuerzo colaborativo multidisciplinario en el cual participaron los siguientes profesionales del Banco Interamericano de Desarrollo y de la Embajada de Suiza en Bolivia: Nicolás Campos, Liliana Castilleja, Miguel Chalup, María Delina Otazú, Laura Guachalla y Liliana Serrate.

La coordinación del estudio estuvo a cargo de las siguientes personas:

Mauricio Chumacero: Director operativo del Centro de Generación de Información Estadística de la Universidad Privada Boliviana (CEGIE-UPB). Sus áreas de especialidad son el diseño metodológico, estadístico y muestral de encuestas, y los estudios socioeconómicos, sociales y económicos de tipo cuantitativo y cualitativo. Es experto en organización integral de encuestas y estudios, incluyendo logística, capacitación, control de calidad y supervisión de trabajos de recolección de información, análisis de bases de datos de encuestas sociales y económicas, y formulación y cálculo de indicadores sociales. Mauricio tiene una licenciatura en economía de la Universidad Católica Boliviana, La Paz, y un postgrado en formulación y evaluación de proyectos para el desarrollo de Univalle, La Paz. Cuenta con una amplia experiencia internacional en la elaboración y análisis de bases de datos, y de encuestas sociales y económicas, así como en la formulación y cálculo de indicadores sociales.

Guillaume Durand: Es economista independiente y trabajó como consultor para la Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia (COSUDE). Trabajó como consultor en mercados laborales para la División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID en la oficina de Bolivia, para la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres en Ginebra, Suiza, y para el Instituto de Copenhague para los Estudios del Futuro. Guillaume cuenta con una licenciatura en economía y gestión de la Universidad Rennes I, una maestría en economía internacional y negocios de la Universidad de Groningen, y una maestría en economía del desarrollo y crecimiento de la Universidad de Lund.

Amparo Ergueta: Es oficial nacional del Programa de la Embajada de Suiza en Bolivia, en el ámbito del desarrollo económico. En esta función, coordina proyectos orientados a la generación de empleo e ingresos a través de formación técnica profesional y apoyo a la micro y pequeña empresa. Se desempeña igualmente como docente invitada en diversas maestrías de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA). Previamente ocupó cargos gerenciales en organizaciones no gubernamentales bolivianas en el ámbito educativo y de salud integral. Cuenta con un doctorado y una maestría en Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona, y con una maestría en Desarrollo Humano del CIDES- UMSA. Es licenciada en sociología de la Universidad de la República, Uruguay, y en Comunicación Social de la Universidad Católica del Uruguay.

Manuel Urquidi: Es especialista líder en operaciones en la División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Su trabajo se enfoca en buscar soluciones de transformación digital para facilitar el acceso a empleo; en introducir mejoras en procesos de supervisión y ejecución de proyectos; y en incorporar aspectos de género, diversidad, y gestión ambiental y cambio climático en proyectos de empleo, formación profesional y pensiones. Antes de vincularse

al BID en 2011, Manuel ocupó cargos de asesoría en agencias del gobierno boliviano. Asimismo coordinó actividades académicas 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. Tiene una licenciatura en filosofía de la Universidad de Los Andes (Chile), con énfasis en procesos de conocimiento humano, y una maestría en gerencia de proyectos de desarrollo de la Universidad Andina Simón Bolívar de Bolivia.

Solange Sardán Matijašević: Se desempeña como consultora de la División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo en Bolivia. Es economista especializada en políticas públicas y sociales con 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). Su trabajo de investigación se centra en protección social y mercados laborales en contextos de alta informalidad con énfasis en poblaciones vulnerables.

Liliana Serrate Mendía: Se desempeña como consultora de la División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo, oficina de Bolivia y Paraguay. Fue 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. Es docente universitaria en Bolivia. Cuenta con una licenciatura en economía de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (UAGRM) y con una maestría en economía en la Universidad de Lausana (HEC UNIL). Actualmente cursa un doctorado en economía en la Universidad de Barcelona (UB). Sus trabajos de investigación se enfocan en mercados laborales, teletrabajo y digitalización.

Adicionalmente participaron:

Santiago Albarracín: Se desempeña como docente adjunto/investigador senior en el CIEE - UPB. Fue responsable de proyectos/investigador para el CEGIE-UPB y consultor/pasante para el sector KIC del BID. Tiene un máster en métodos cuantitativos para el análisis económico en uno de los programas Erasmus Mundus, durante el cual cursó estudios en la Università Ca' Foscari (Italia), la Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (Francia) y en la Universidad Autónoma de Barcelona (España). Se especializa en análisis microeconómico y en evaluaciones de impacto, y en temas como igualdad de oportunidades, indicadores de pobreza, mercado laboral, y transporte.

Laura Guachalla: Responsable de Comunicación de la Embajada de Suiza en Bolivia. Con una amplia trayectoria en la comunicación para el desarrollo, comunicación estratégica y periodismo. Cuenta con un Executive Master en Políticas y Prácticas del Desarrollo, Master en Ciencia, Tecnología y Sociedad, Diploma en y Género, entre otras especialidades vinculadas al ámbito del desarrollo y la comunicación. Master en Ciencia, Tecnología y Sociedad de la Universidad de Salamanca. Executive Master en Políticas y Prácticas del Desarrollo del Graduate Institute de Ginebra. Diploma en Género de CIM-OEA

Asunta Isabel Quisbert Arias: Actualmente desempeña las funciones de investigadora y responsable de gestión de datos en el Centro de Generación de Información y Estadística (CEGIE)

de la Universidad Privada Boliviana. Anteriormente fungió como jefa de la Unidad de Informática en el Instituto Nacional de Estadística de Bolivia, como consultora en programación e informática, y también como responsable de informática y coordinadora de procesamiento de datos en el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Cuenta con una licenciatura en informática y con un postgrado en economía informática.

Mateo Jiménez: Miembro del programa en Data, Economics, and Development Policy (DEDP) de MIT y de la cohorte boliviana en el programa Ecomienza de BOWEN y EconThaki. Asimismo se desempeña como asistente de investigación en el CEGIE/CIEE-UPB, donde colabora con el relevamiento, procesamiento y análisis de datos. Cuenta con una licenciatura conjunta en economía de la London School of Economics y de la Universidad Privada Boliviana. Sus áreas de interés incluyen el estudio de la pobreza, la desigualdad de oportunidades, y el empoderamiento de grupos marginados.

Alexey Martínez Rodríguez: Actualmente se desempeña en la División de Mercado Laborales y Seguridad Social del Banco Interamericano de Desarrollo en la preparación de datos y textos. Tiene una licenciatura en sistemas informáticos del Instituto Politécnico de Informática (Matanzas, Cuba) y ha continuado su formación con diversos cursos enfocados en administración de empresas y ciencia de datos.

Juan Matías Iriarte Castillo: Actualmente ocupa el cargo de analista en la empresa Sistemas Integrales Consulting, donde se encarga de monitorear los efectos socioeconómicos del COVID-19 en Tonga y en las Islas Solomon para el Banco Mundial. Asimismo trabaja en proyectos relacionados con adaptación cognitiva en contextos de desastres naturales en Jamaica, en colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Es licenciado en economía de la Universidad Privada Boliviana (UPB). Sus áreas de interés son la política pública y la economía del desarrollo.

María Delina Otazú: Es consultora en comunicaciones en el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) desde 2010. Fue coordinadora nacional de comunicación en la Federación de Asociaciones Municipales de Bolivia (FAM-Bolivia), jefa de prensa de la red de televisión UNITEL y periodista en varios medios impresos. Es comunicadora social egresada de la Universidad Católica Boliviana (UCB), y especialista universitaria en desarrollo local y cooperación multilateral de la Universidad Pablo de Olavide (UPO) de España.

Sara Santander Poppe: Se desempeña como asistente de investigación en los Centros de Investigaciones Económicas de la UPB, donde contribuye al desarrollo de estudios académicos y colabora con otros proyectos para el relevamiento, depuración y análisis de datos. Es economista del desarrollo de la Universidad Privada Boliviana (UPB). Sus principales áreas de interés son la econometría aplicada, el estudio de la pobreza, la equidad y la educación, entre otras.

Los autores quieren agradecer especialmente a las instituciones privadas y públicas que apoyaron la realización de las encuestas en las que se basa el presente trabajo, así como a las instituciones educativas, empresas y personas que generosamente nos dieron su tiempo para proporcionarnos la información requerida.



RESUMEN EJECUTIVO

En las últimas décadas, los mercados laborales han sufrido cambios sin precedentes debido a la automatización, la continua innovación tecnológica y la pandemia del COVID-19. Durante los últimos cinco años se han producido cambios drásticos que hacen difícil analizar y predecir las tendencias y necesidades del futuro. De ahí la importancia de entender las características actuales del mercado laboral para identificar las áreas cruciales para el desarrollo de todos sus actores.

Este estudio es una actualización del documento “Análisis del mercado laboral: demanda de empleo, habilidades y necesidades de formación en Bolivia” (2020) publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia (COSUDE). El documento de 2020 se basó en datos recolectados entre 2015 y 2017 en las empresas de Bolivia. Allí se describieron las características productivas tanto de las áreas metropolitanas¹ como de las ciudades intermedias y pequeñas; las características de las empresas pequeñas, medianas y grandes; y por último las características de la fuerza laboral en lo que tiene que ver con temas de búsqueda y selección de personal, rotación, motivos de despidos, capacitación, demanda y valoración de habilidades, entre otros.

Dada la evolución acelerada del mercado laboral desde la publicación del documento de 2020, el BID y COSUDE impulsaron la realización de nuevas encuestas de demanda laboral 2022 en un ámbito similar. En esta nueva versión se realizaron dos encuestas sobre las características de las empresas y de la demanda laboral: una en las áreas metropolitanas de Bolivia, a saber, La Paz-El Alto², Cochabamba y Santa Cruz (1.931 empresas), y otra en una muestra de ciudades intermedias y pequeñas (643 empresas)³. El diseño muestral empleado permite la agregación de ambos grupos, así como el análisis de la información con representatividad por tamaño de ciudad.

El objetivo de las primeras encuestas de 2015-2017 era obtener información que, por un lado, permitiera describir de forma general a las empresas pequeñas, medianas y grandes⁴, y por otro caracterizar su fuerza laboral, incluyendo las dinámicas de contratación y desvinculación. Asimismo se buscaba identificar los requerimientos de habilidades y de capacitación de los recursos humanos que empleaban o emplearían las empresas. En el mismo sentido, las encuestas 2022 se realizaron con el objeto de continuar caracterizando en el tiempo a las empresas y a la fuerza laboral boliviana.

Los datos, así como la comparación con las encuestas anteriores, confirman la existencia de un mercado laboral diferenciado según el tamaño de las ciudades y las principales características de las empresas que allí operan. La empresa unipersonal continúa siendo el principal tipo de personería jurídica en el país (90% en ciudades grandes y 43% en ciudades intermedias y

1 A lo largo del texto, los términos “áreas metropolitanas” y “ciudades grandes” se utilizan indistintamente como sinónimos.

2 En el texto se hablará de La Paz, como la conurbación urbana de ambas ciudades.

3 Véase el anexo 3 para las notas técnicas de las encuestas usadas en este análisis, además del documento de 2020.

4 Para clasificar las empresas por tamaño, normalmente se toman en cuenta tres criterios, ya sea de forma individual o conjunta: ventas, patrimonio y cantidad de trabajadores. En el presente documento se utilizó únicamente el criterio de la cantidad de trabajadores que las empresas tenían en el momento de ser encuestadas, según la siguiente caracterización: microempresa (menos de cinco trabajadores); empresa pequeña (entre cinco y 14); empresa mediana (entre 15 y 49), y empresa grande (50 o más).

pequeñas). Se observa, sin embargo, que la principal actividad económica de las ciudades grandes son los servicios (55%), mientras que en las ciudades medianas y pequeñas predomina el comercio (55% en ambos casos). Además, las empresas de las ciudades grandes tienen mayor antigüedad promedio que sus contrapartes en las urbes más pequeñas.

En relación con la fuerza laboral, en las ciudades grandes se observa un sesgo de contratación hacia trabajadores⁵ con educación universitaria: 51%. Las ciudades intermedias y pequeñas exhiben un sesgo similar, aunque allí las proporciones son menores: 39% (hombres 47% y mujeres 34%).

Las modalidades de búsqueda de trabajadores cambiaron sustancialmente en los últimos años. Las encuestas previas mostraban que los empleadores en ciudades grandes recurrían a los medios de comunicación tradicionales (prensa, radio y televisión) en el 40% de los casos, mientras que en las de 2022 predominan las redes familiares (38%), las redes sociales (33%) y solo en tercer lugar aparecen los medios de comunicación tradicionales (22%). En las ciudades intermedias y pequeñas, la principal modalidad de búsqueda siguen siendo los parientes, amigos y conocidos (55%), seguida de las redes sociales (17%) que en las encuestas previas ni siquiera registraban.

Las habilidades de los trabajadores son un factor esencial para mejorar su empleabilidad, así como la productividad. Las empresas reportaron que la falta de experiencia y de habilidades eran los principales obstáculos para la contratación. En cuanto a las habilidades requeridas para realizar las tareas esenciales de la empresa, el 62% de estas en ciudades grandes reportaron no haber sufrido cambios en los últimos cinco años, incluyendo los de pandemia. En tal sentido se requieren mejores políticas y estrategias de formación de profesionales y de trabajadores que beneficien la empleabilidad y la productividad en el país. Invertir en el desarrollo de habilidades para la fuerza de trabajo puede constituir un importante impulso para un desarrollo económico y social sostenido. Tanto en las ciudades grandes, como en las intermedias y pequeñas, se valoran todos los tipos de habilidades.

Por su parte, entre 2021 y 2022 la desvinculación de los trabajadores en las ciudades grandes se explica por el término de contrato (14% en 2021 y 20% en 2022) o por la baja productividad (14% en ambos años). Entre tanto, en las empresas de ciudades intermedias y pequeñas se reportaron desvinculaciones por motivos económicos debido a la pandemia en el 51% de los casos. En las ciudades grandes, la mayor parte de esas desvinculaciones fueron renunciaciones (45% en 2021 y 48% en 2022), mientras que en las intermedias y pequeñas la cifra ascendió al 50% para los trabajadores permanentes y 47% para los eventuales o temporales. A la luz del análisis sobre el periodo 2021-2022 –que abarcó la pandemia-- se puede entender que el estudio de 2020 muestre datos y conclusiones diferentes. En aquél sobresalieron principalmente la baja productividad y los problemas de habilidades de los trabajadores en las desvinculaciones.

⁵ Por razones estrictamente de estilo, en este documento se utiliza el género masculino no marcado inclusivo, independientemente del sexo de las personas.

Las empresas bolivianas tienden a ofrecer algún tipo de capacitación para mejorar las habilidades de sus empleados. El estudio de 2020 mostró que el 81% de las empresas en ciudades grandes y el 63% en ciudades intermedias y pequeñas capacitaron por lo menos a un trabajador. Al analizar los datos de las nuevas encuestas sobre el año 2022 se puede observar una reducción del número de empresas que así lo hicieron (57% en ciudades grandes y 35% en ciudades intermedias y pequeñas). Cabe notar que es posible que en 2022 y 2023 las empresas bolivianas siguieran sufriendo las consecuencias económicas de la pandemia, lo cual explica la reducción de sus planes de capacitación en comparación con los años anteriores.

La encuesta muestra además que, en los últimos años, las empresas han confrontado retos en su operación⁶: cerca del 70% percibió pérdidas de ingresos durante este periodo. Por otra parte, las medidas de mitigación como el teletrabajo fueron implementadas de manera muy heterogénea: 40% de las empresas en ciudades grandes, versus un 11% y 7% en ciudades intermedias y pequeñas respectivamente.

En el presente análisis se describe el panorama actual de las empresas en ciudades grandes, intermedias y pequeñas de Bolivia, usando como línea de referencia las encuestas previas realizadas entre 2015 y 2017. Se espera que este estudio sirva de insumo para propuestas de políticas atinentes al mercado laboral e ilustre los cambios allí registrados en los últimos años en el país.

6 Si bien es cierto que en numerosos países de la región se considera que tanto la pandemia como la guerra en Ucrania pueden haber causado impactos similares, en el caso de Bolivia se debe tener en cuenta igualmente que los conflictos sociales de finales de 2019 ya habían tenido un efecto adverso que incluso se manifestó en el PIB de ese año. Es así como las unidades económicas en Bolivia ya se encontraban debilitadas por esos meses de conflictividad incluso antes de que irrumpiera la pandemia.

1. INTRODUCCIÓN

Además de generar ingresos para sufragar los diferentes costos asociados con la supervivencia, el trabajo es una de las primeras fuentes de ocupación del tiempo. A lo largo de la historia el objetivo del trabajo ha evolucionado, pasando de ser un medio de subsistencia para convertirse en un conjunto más elaborado que abarca una variedad de factores como el equilibrio entre la actividad laboral y la vida personal o la posibilidad de trabajar de manera remota, entre otros.

En las últimas décadas se han producido cambios significativos en el empleo en general: existe menor rigidez en la estructura social y más oportunidades para elegir una carrera basada en las preferencias y habilidades de cada persona. Es probable que este fenómeno haya surgido como resultado de las diferentes revoluciones experimentadas por el mercado laboral, como pueden ser la introducción de nuevas tecnologías de automatización y, más recientemente, el uso de la inteligencia artificial, por ejemplo. Cada revolución significa la desaparición de ciertos empleos, la adaptación de otros a las nuevas herramientas y la creación de nuevas ocupaciones. Por eso no es posible reproducir las mismas estructuras de empleo al tiempo que surgen nuevas oportunidades.

Los cambios demográficos asociados con el envejecimiento de la población también producen ajustes en el mercado laboral. Por un lado aparecen nuevas ocupaciones, mientras que por el otro disminuye la cantidad de personas necesarias para ciertas actividades (economía plateada)⁷. Incluso los retos asociados con el cambio climático afectan el mercado laboral, ya sea porque el calentamiento del planeta exige cambiar los patrones de empleo (por ejemplo, horarios de trabajo que respondan a las nuevas temperaturas⁸), o por ajustes relacionados bien sea con la destrucción de empleos en los sectores más contaminantes y la creación de nuevos empleos verdes,⁹ o por el surgimiento de otras cadenas de empleo que requieren nuevas habilidades¹⁰. Es por ello que resulta indispensable analizar el mercado laboral y sus tendencias en materia de oferta y demanda, con el fin de identificar y entender tales cambios. Lo anterior permite además diseñar políticas y programas laborales y de formación adaptados a las necesidades actuales y futuras.

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) iniciaron una agenda de investigación conjunta en 2015. Como producto de esta última se realizaron encuestas sobre oferta y demanda laboral¹¹ entre 2015 y 2017, las cuales sirvieron de base para la elaboración de dos documentos. En el primero, publicado en 2018, se incluían los datos de mercado laboral de las tres áreas metropolitanas de Bolivia (Urquidí et al., 2018) a partir de una encuesta sobre la oferta y demanda de mano de obra realizada entre 2015 y 2016. En el segundo, publicado en 2020, también se analizaban estos datos y se los comparaba con aquellos relativos a la situación del mercado

⁷ Por "economía plateada" se entiende aquel segmento de la economía mundial que se relaciona con el cambio demográfico debido al aumento en la edad de la población. Este segmento se enfoca específicamente en atender las demandas y requerimientos de las personas de edad avanzada (Sánchez et al., 2020).

⁸ Para más información sobre este particular, véanse Saget, Vogt-Schilb y Luu (2020)

⁹ Según la OIT (2016), un empleo verde es un trabajo decente que ayuda a proteger y a regenerar el medio ambiente, tanto en industrias tradicionales como la manufactura o la construcción, como en sectores emergentes relativos a las energías renovables y a la eficiencia energética. En el ámbito empresarial, estos empleos involucran la producción de bienes y servicios que contribuyen positivamente al medio ambiente.

¹⁰ En este caso, existe el ejemplo del sector de los vehículos eléctricos asociado a la destrucción de empleos en la industria de vehículos que funcionan con combustibles fósiles, y la creación de empleos en las cadenas industriales de baterías o componentes específicos de los motores eléctricos. Sin embargo, dadas las grandes similitudes entre la producción de vehículos eléctricos y no eléctricos, se puede suponer que la transición se hará con ajustes simples y capacitación o formación en las nuevas habilidades requeridas. Se estima que los principales retos de la capacitación en América Latina y el Caribe tienen que ver con la pertinencia y calidad de la oferta educativa. Lo anterior implica que la oferta de capacitación en la región no está vinculada a la demanda en habilidades de las empresas y/o que la calidad de la capacitación no permite formar habilidades de manera eficiente.

¹¹ Las notas técnicas de estas encuestas se encuentran en el anexo 3.

laboral de diez ciudades intermedias y pequeñas (Urquidi, Ergueta y Foronda, 2020) a partir de una nueva encuesta realizada en 2017. Estos documentos presentaban datos y características de las empresas en Bolivia, sobre sus necesidades y también sobre la oferta de egresados de educación terciaria (universidades e institutos técnicos).

En 2022 se determinó realizar una segunda ronda de encuestas de demanda laboral y un análisis de la oferta de educación terciaria. Así pues, en el presente estudio se describen los resultados de esta segunda versión de las encuestas de demanda laboral realizadas entre 2022 y 2023 en las áreas metropolitanas de La Paz-El Alto, Cochabamba y Santa Cruz entre 1.931 empresas, y en 2022 en una muestra de 25 ciudades intermedias y pequeñas entre 643 empresas.

El análisis que se presenta a continuación es el producto de ambas iteraciones de las encuestas a empresas, las cuales se describen de manera pormenorizada en el anexo 3. A partir de estos datos nuevos sobre el mercado laboral boliviano y de comparaciones con la situación prepandemia, surge aquí un panorama construido con datos útiles para investigaciones y propuestas de políticas basadas en evidencia.

2. CARACTERÍSTICAS ECONÓMICAS, PRODUCTIVAS Y SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS CIUDADES¹²

El presente estudio se enfoca en la caracterización de las ciudades¹³ seleccionadas. Considerando su heterogeneidad, se presenta información sobre la situación económica, productiva y sociodemográfica de ciudades grandes, intermedias y pequeñas en Bolivia.

Ciudades grandes

Las tres ciudades grandes donde se encuentran las empresas encuestadas tienen una población que suma 5.797.608 habitantes, con una tasa de crecimiento anual intercensal promedio de 2,5%. La proporción de población pobre es de 36,5% en promedio, con una tasa neta de emigración promedio de 3,3 por cada 1.000 habitantes (anexo 1).

Ciudades intermedias y pequeñas

La población de las 25 ciudades intermedias y pequeñas incluidas en la encuesta asciende a 951.218 habitantes, con una tasa de crecimiento anual intercensal de 1,9%. La tasa de migración neta es de -0,5%, y las actividades económicas se enfocan principalmente en el sector servicios y en el comercio (48,9%), seguidos del sector agropecuario (42,9%) y finalmente del sector manufacturero (8,2%).

La población reside en mayor proporción en las regiones de la Amazonía (249.833 habitantes), la Chiquitanía (232.153 habitantes) y los Valles (203.866 habitantes). En las regiones del Altiplano y los Valles la actividad económica más importante es la del sector agropecuario (61,7 y 59,5% respectivamente). En las otras regiones, una mayor proporción de personas realiza labores en el sector de servicios y en el comercio: 71,3% en la Amazonía, 51,7% en el Chaco y 52,1% en Chiquitanía. En el anexo 1 se incluye un resumen de los indicadores.

¹² El presente estudio considera las ciudades del eje troncal de Bolivia: La Paz, Cochabamba y Santa Cruz con sus áreas metropolitanas, por ejemplo La Paz y El Alto. Adicionalmente considera una muestra de ciudades intermedias, entre 14,000 y 100,000 habitantes; y ciudades pequeñas, entre 5,000 y 14,000 habitantes. Los datos provienen de las dos encuestas detalladas en el anexo 3.

¹³ Las fuentes principales de esta información son: Ministerio de Desarrollo y Economía Plural de Bolivia (2015) y Ministerio de Planificación del Desarrollo e Instituto Nacional de Estadística (2012).

3. CARÁCTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS¹⁴

En el sistema de economía plural de Bolivia se reconocen por igual cuatro formas de organización empresarial: comunitaria, estatal, privada y social cooperativa. Eso significa que allí las “empresas” no son solo aquellas tradicionales de naturaleza privada o pública, sino también las asociaciones productivas y las unidades económicas familiares. En las ciudades intermedias y pequeñas especialmente, ese término incluso abarca estructuras cooperativas, sindicatos y asociaciones u organizaciones que no siguen un modelo empresarial.

Dicho lo anterior, en esta sección se analizan las características de las empresas de diferentes tamaños que se consideraron para la encuesta.¹⁵ El objetivo es describir el entramado empresarial boliviano en áreas con niveles de urbanización diferentes. Por su estructura, y por la manera en que se las contactó para recolectar los datos, se debe suponer que se trata sobre todo de empresas con un cierto grado de formalidad. Del total de empresas encuestadas (1.931) un 77% de ellas (1.480) en las ciudades grandes reportaron tener un NIT, mientras que para el total de aquellas encuestadas en ciudades intermedias y pequeñas¹⁶ (643), la cifra correspondiente fue del 76% (491).

Tanto en las ciudades grandes, como en las intermedias y pequeñas, predominan las empresas unipersonales cuya producción se destina principalmente al mercado interno. En el caso de las ciudades intermedias y pequeñas, los insumos para dicha producción provienen principalmente del mismo municipio o de municipios aledaños. Por su parte, las empresas localizadas en ciudades intermedias y pequeñas usan tecnologías de producción mixta, siendo principalmente de índole artesanal¹⁷.

Si bien la lectura de la información se realizó en función de las características de las empresas, cabe aclarar que el diseño muestral en ambas encuestas es representativo a nivel de ciudad grande, intermedia y pequeña¹⁸.

En términos de concentración geográfica de las empresas encuestadas, en el cuadro 1 se muestra que, en el caso de ciudades grandes, el 34% se encuentra en Santa Cruz, el 42% en La Paz y el 23% en Cochabamba. Por otro lado, cuando se usa el número de trabajadores en cada empresa para crear una desagregación por tamaño, se observa que un 3% son micro, un 68% son pequeñas, un 24% medianas y un 8% grandes.

¹⁴ El tamaño de las empresas se puede medir usando varios métodos y criterios. En este análisis se empleó el número de trabajadores actuales de la empresa: microempresa, menos de 5 trabajadores; empresa pequeña, entre 5 y 14 trabajadores; empresa mediana, entre 15 y 49, y empresa grande, aquella con 50 o más trabajadores. En el caso de la encuesta en ciudades intermedias y pequeñas, las empresas medianas y grandes se agruparon en una sola categoría, dado que solo se registraron cuatro empresas grandes. Se analizaron las diferencias entre hacerlo así o no en varias de las preguntas y no se identificaron desviaciones significativas.

¹⁵ La estructura de empresas estudiadas se analiza en esta sección y corresponde al marco de las encuestas y no a un resultado de estas.

¹⁷ Para una descripción más detallada de las características económicas y productivas de las empresas encuestadas, véase el anexo 2.

¹⁸ Para una descripción más detallada del tamaño de la encuesta, véase el anexo 3.

Cuadro 1. Características de las empresas en ciudades grandes

Porcentaje			
	Ciudad	La Paz	42%
		Cochabamba	23%
		Santa Cruz	34%
	Tamaño de la empresa	Grande	8%
		Mediana	24%
		Pequeña	68%
		Micro	3%

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, 2022.

Nótese que la muestra de empresas en las ciudades intermedias y pequeñas no está distribuida de manera homogénea por tamaño de ciudad. Se evidencia que el 67% de las empresas se encuentra en ciudades intermedias y solo el 33% en ciudades pequeñas, según el registro empresarial empleado para definir la muestra.

Más de la mitad de las empresas se encuentra en municipios expulsores¹⁹ (52%), una proporción menor si se la compara con los datos de 2016-2017 (64%). Como se observa en la cuadro 2, en términos de su ubicación en los diversos pisos ecológicos, el 43% de las empresas se encuentra en la Amazonía, el 19% en el Valle, el 17% en el Altiplano, el 15% en la Chiquitanía y el 6% en el Chaco. Además, las empresas presentes en ciudades intermedias y pequeñas son principalmente micro (77%) o pequeñas (19%). La proporción de empresas medianas o grandes es reducida (4%).

Tipo de personería jurídica

En el gráfico 1 se aprecia que, en las ciudades grandes, la mayor parte de las empresas se dividen en unipersonales (43%)²⁰ y sociedades de responsabilidad limitada (S.R.L.) (41%). El resto de las empresas se constituyen un 7% como sociedades anónimas (S.A.) y un 8% con otro tipo de estructura jurídica. En Cochabamba y La Paz existe una representación más importante de las S.R.L. (49% y 45% respectivamente), comparadas con Santa Cruz (33%).

En cuanto a las ciudades intermedias y pequeñas, allí también predominan las empresas unipersonales, aunque en una proporción mucho mayor que en las grandes (90% de la muestra). Aquí la segunda categoría de personería jurídica es la S.R.L. (8%), seguida de S.A. (1%). Otras formas como sindicato/asociación, sumadas a la ausencia de respuesta, representan menos del 1%.

¹⁹ Un municipio se considera receptor cuando la tasa neta de migración (diferencia entre el número de personas que entran y salen de un determinado territorio --municipio en este caso-- por cada 1.000 habitantes) es positiva; cuando el resultado es negativo, el municipio será considerado expulsor de población.

²⁰ Es posible que ciertos porcentajes no sumen 100% debido al redondeo.

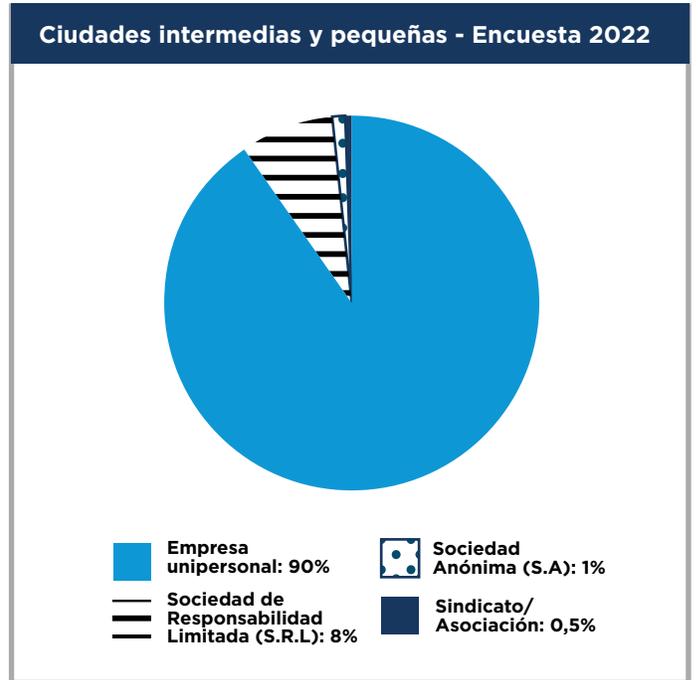
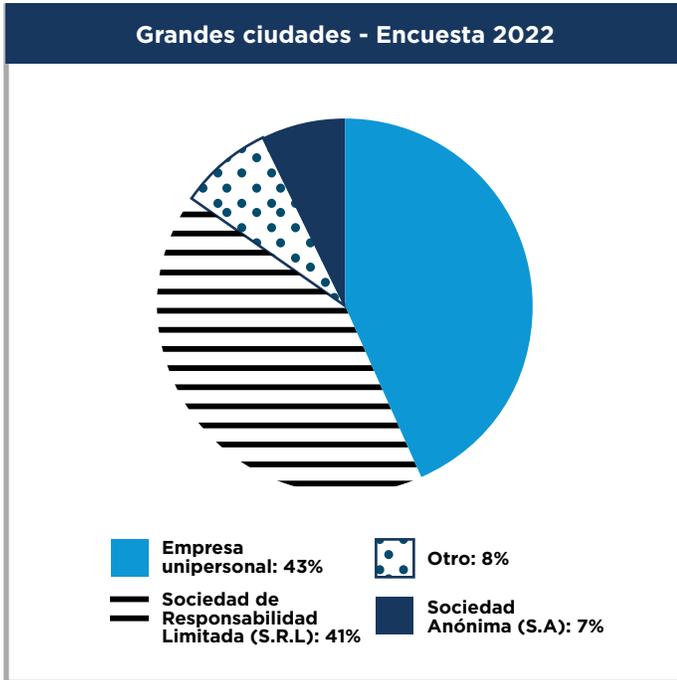
Cuadro 2. Características de las empresas en ciudades intermedias y pequeñas

Porcentaje			
	Piso ecológico	Amazonía	43%
		Valle	19%
		Altiplano	17%
		Chiquitanía	15%
		Chaco	6%
	Tamaño de ciudad	Pequeña	33%
		Intermedia	67%
	Modalidad	Expulsor	52%
		Receptor	48%
	Tamaño de la empresa	Micro	77%
		Pequeña	19%
		Mediana y grande	4%

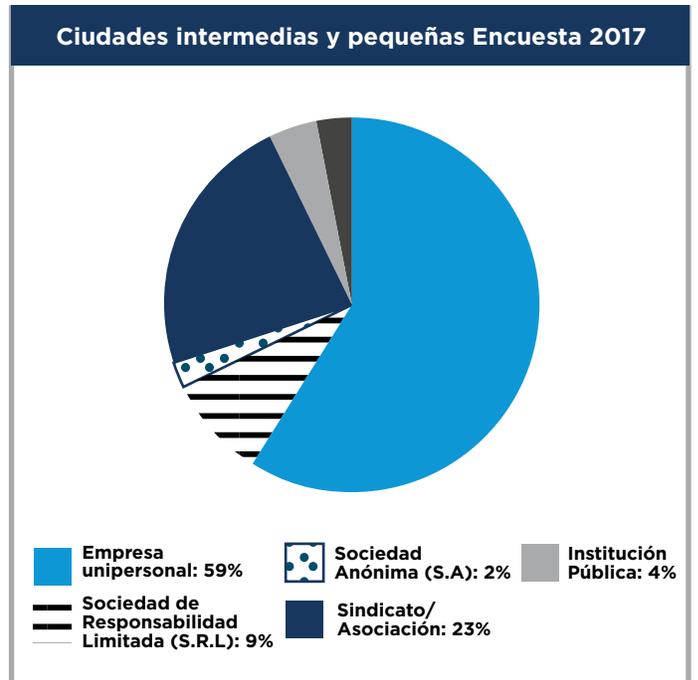
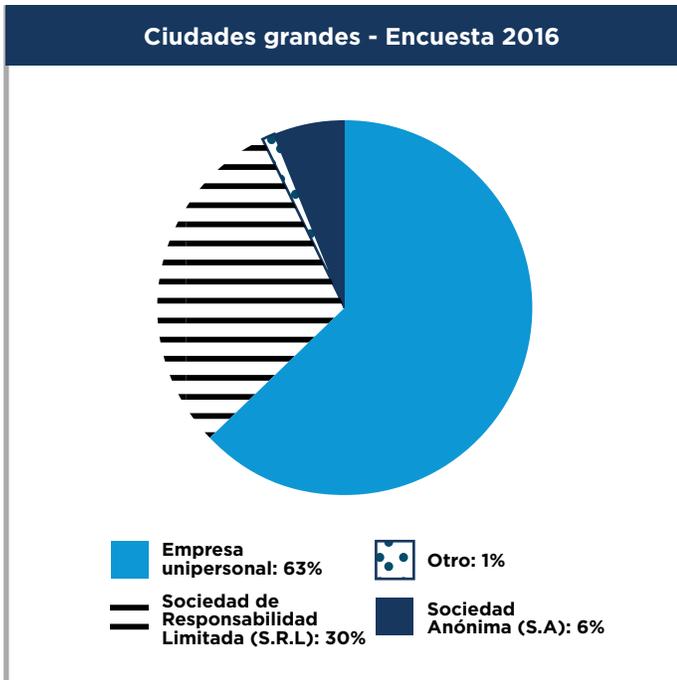
Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Cuando se comparan los resultados de 2022 con los del estudio de 2020 basado en encuestas de 2015 a 2017, en las ciudades grandes se evidencia que las empresas constituidas como unipersonales siguen siendo la primera categoría de personería jurídica, aunque allí se redujeron de 63% a 43%. Esta reducción se compensó con una mayor proporción de empresas constituidas como S.R.L. (que ascendió del 30% al 41%). En las ciudades intermedias y pequeñas, por el contrario, las empresas unipersonales aumentaron del 59% en 2017 al 90% en 2022, mientras que la presencia de sindicatos/asociaciones se redujo considerablemente (del 23% al 1%); en las S.R.L. la disminución fue del 9 al 8%. En virtud de lo anterior, predominan las empresas constituidas como unipersonales y S.R.L. Las S.A. solo tienen una pequeña presencia en las ciudades grandes (7%) y aún menor en las ciudades intermedias y pequeñas (1%).

Gráfico 1. Empresas según estructura jurídica y tamaño de ciudad



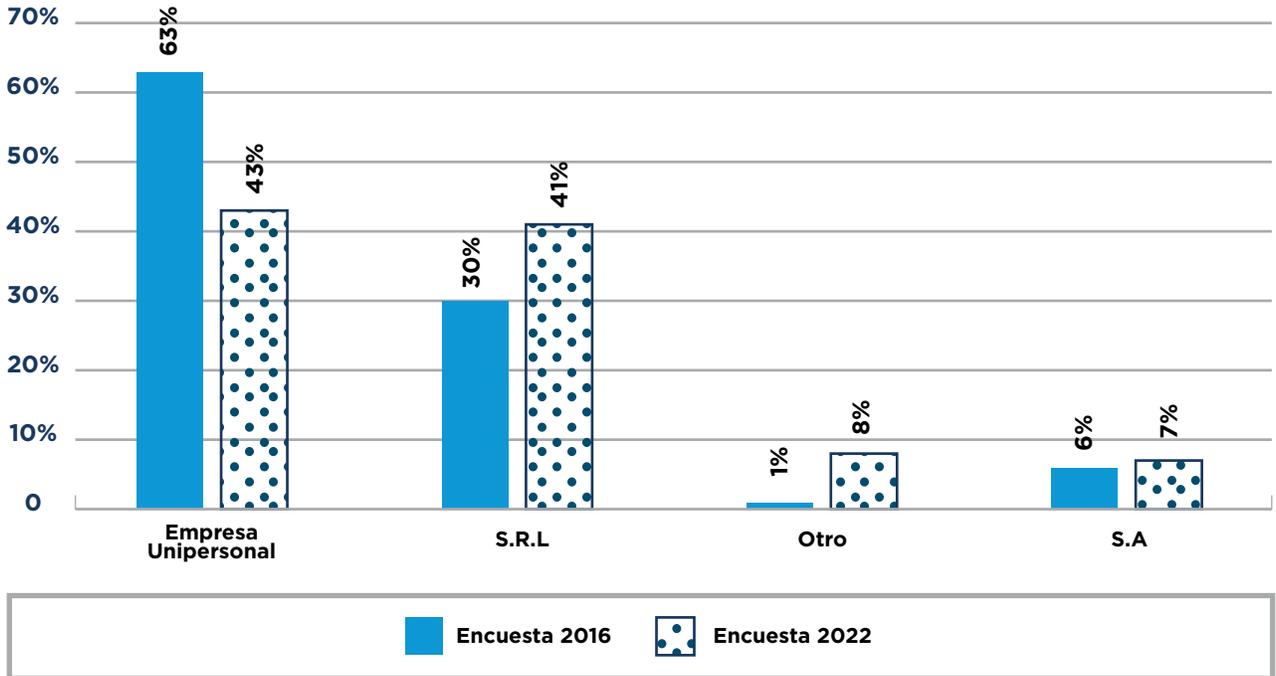
Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022 y Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.



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

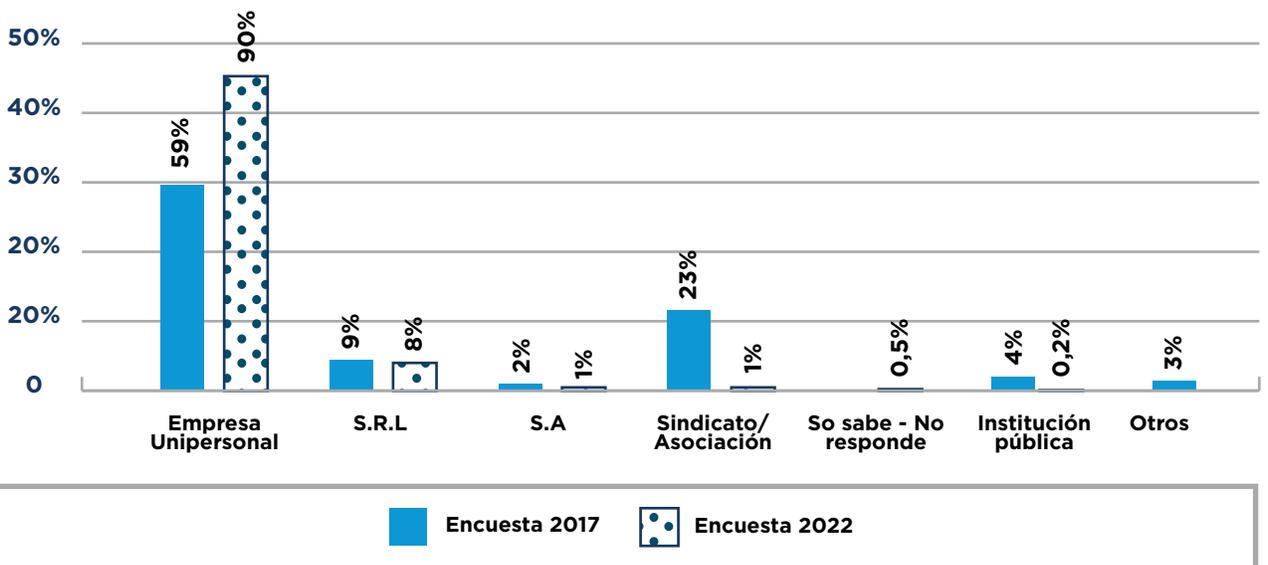
Gráfico 1. Empresas según estructura jurídica y tamaño de ciudad

Ciudades intermedias y pequeñas - Encuesta 2022



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2016 y Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022

Ciudades intermedias y pequeñas - Encuesta 2017



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2017 y Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

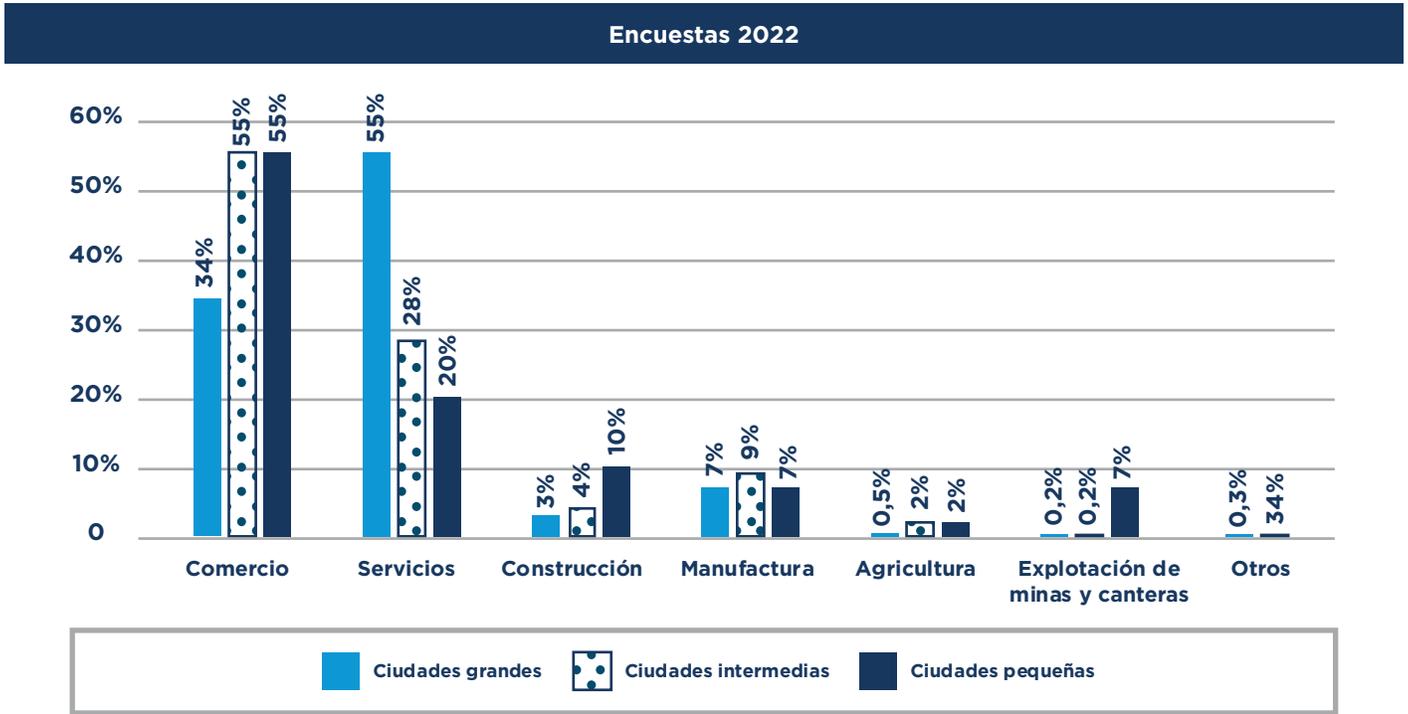
Actividad económica

Según la muestra de empresas encuestadas, las actividades económicas más usuales en las ciudades bolivianas son las de comercio y servicios. Una primera diferencia entre los tipos de ciudades es la distribución de las empresas por sector: los servicios tienen mayor importancia que el comercio en las ciudades grandes, mientras que en las ciudades intermedias y pequeñas sucede lo contrario (gráfico 2).

Las principales actividades identificadas en las ciudades grandes son, como ya se indicó, los servicios (55%), seguidos del comercio (34%), la manufactura (7%) y la construcción (3%). Las actividades económicas vinculadas a la explotación de minas y canteras, la agricultura y otras suman el 1% restante. En las ciudades intermedias y pequeñas se observa que el comercio es la primera actividad económica de las empresas (55% en ambos casos), seguido de los servicios (28 y 20% respectivamente), la manufactura (9 y 7%), la construcción (4 y 10%), la agricultura (2% en ambos casos), la explotación de minas y canteras (0,2 y 7%), y por último otras actividades (solo en ciudades intermedias con un 0,2%).

Al comparar las dos encuestas se puede observar que el comercio ha logrado una importancia aún mayor en las ciudades. De hecho, al contrastar con los datos de 2016-2017, el comercio pasó del 27 al 34% en las ciudades grandes, del 32 al 55% en las ciudades intermedias y del 25 al 55% en las ciudades pequeñas. Entre tanto, la manufactura registró una contracción en las áreas metropolitanas, y también en las ciudades intermedias y pequeñas, donde también se redujeron las actividades del sector servicios. En las ciudades grandes, estas últimas aumentaron del 38 al 55%, mientras que la actividad manufacturera disminuyó del 28 al 7%. En el caso de las ciudades intermedias y pequeñas, los servicios pasaron del 44 y 42% al 28 y 20% respectivamente. Allí la actividad manufacturera pasó del 17 y 13% al 9 y 7% respectivamente.

Gráfico 2. Actividad económica de la empresa por tamaño de ciudad



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022 y Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.



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

Antigüedad declarada

En el cuadro 3 se presenta la antigüedad promedio de las empresas considerando su tamaño y el de la ciudad en que operan. Se evidencia que las empresas en las ciudades grandes tienden a tener mayor antigüedad que aquellas en las intermedias y pequeñas. Además, en todos los tipos de ciudad las empresas grandes tienen mayor antigüedad promedio. Dentro de las ciudades intermedias y pequeñas se identifican tendencias inversas entre los dos tamaños de ciudad: las empresas situadas en las ciudades intermedias tienen, en promedio, una antigüedad que aumenta con el tamaño de empresa, mientras que las empresas en las ciudades pequeñas tienen un nivel de antigüedad promedio que se reduce cuando el tamaño de la empresa aumenta. Cabe destacar que la antigüedad promedio de las empresas en las ciudades pequeñas es parecida para todos los tamaños de empresa, con solo un año de diferencia.

Según este indicador, y sin desagregar los datos, se observa que las empresas de las ciudades grandes tienen una antigüedad promedio de 18,5 años. Además, las empresas grandes tienen una antigüedad promedio de 25 años, seguidas de las empresas medianas (22 años), las micro (14 años) y las pequeñas (13 años)²¹. La empresa con mayor antigüedad tiene 192 años; sin embargo, solo el 10% de las empresas tiene más de 34 años.

En las ciudades intermedias y pequeñas,²² las empresas tienen en promedio 9,8 años de antigüedad: las empresas micro tienen 10 años, las pequeñas 9, y las medianas y grandes 9 años de antigüedad en promedio. En estas ciudades, las empresas tienden a ser menos antiguas: solo un 20% llegan a los 16 años.

La heterogeneidad del contexto empresarial boliviano se refleja en las empresas analizadas en este estudio. Sus necesidades de mano de obra y su aporte al mercado laboral nacional siguen un patrón similar y se estudian a continuación.

21 Se debe tener en cuenta que los datos de la encuesta solo son los de las empresas que desde la fecha de su creación hasta los años 2022 o 2023 no cerraron y/o dejaron de existir. Por eso se sobreestima el promedio de antigüedad de las empresas en Bolivia, pues se excluyen aquellas que existían durante los años de ejercicio de las empresas incluidas pero que cerraron o dejaron de existir antes de la encuesta.

22 En el caso de las ciudades intermedias y pequeñas, la encuesta solo cuenta con 19 observaciones de empresas medianas y cuatro de empresas grandes. Por eso se tomó la decisión de agruparlas para evitar distorsiones en los datos debido a que son muy pocas las observaciones. Eso también aplica a las características de las empresas analizadas en este estudio.

Cuadro 3. Antigüedad según tamaño de empresa y de ciudad en años

		Tamaño de la ciudad		
		Ciudades grandes	Ciudades intermedias	Ciudades pequeñas
Tamaño de la empresa	Micro	14	9	10
	Pequeña	13	11	9
	Mediana	22	-	-
	Grande	25	-	-
	Mediana y grande	-	20	9
		Promedio	Promedio	Promedio
		18,5	13,3	9,3

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022 y Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

IV. CARACTERÍSTICAS DE LA MANO DE OBRA EN LAS EMPRESAS

En esta sección se describen las características de la contratación, permanencia y desvinculación de los trabajadores en las empresas. El éxito de los procesos relacionados con los recursos humanos, como son el reclutamiento y la permanencia de un empleado, depende de muchos factores, siendo uno de los más importantes el nivel de habilidades que posea.

A medida que aumenta el uso de las tecnologías avanzadas en los procesos productivos, se hace cada vez más énfasis en la necesidad de contar con aptitudes específicas, pero también con habilidades socioemocionales o de comportamiento que permitan interactuar de manera eficiente con las otras personas en la empresa. Además, la pandemia del COVID-19 aceleró la transición de las empresas hacia el uso de tecnologías digitales que facilitan el trabajo remoto o hacia procesos productivos que responden más rápidamente a los cambios externos, por ejemplo. Por eso las empresas hoy en día valoran más las aptitudes digitales.

Trabajadores

Teniendo en cuenta los diferentes métodos disponibles para medir y categorizar a las empresas por su tamaño, en este análisis se optó por usar el número de sus trabajadores actuales. En ese sentido, la cantidad promedio de trabajadores tiene que ir aumentando con el tamaño de la empresa. En el cuadro 4 se observa que las empresas en las ciudades grandes cuentan con más trabajadores en promedio en cada categoría: tres en las empresas micro, ocho en las pequeñas, 26 en las medianas y 105 en las grandes. Las empresas radicadas en ciudades intermedias y pequeñas cuentan en promedio con una menor cantidad de trabajadores: dos en las micro y siete en las pequeñas.

Cuadro 4. Cantidad promedio de trabajadores por tamaño de empresa y de ciudad

		Tamaño de la ciudad		
		Ciudades grandes	Ciudades intermedias	Ciudades pequeñas
Tamaño de la empresa	Micro	3	2	2
	Pequeña	8	7	7
	Mediana	26	-	-
	Grande	105	-	-
	Mediana y grande	-	53	25

Recuadro 1. Tipos de trabajadores en las ciudades grandes

Los datos muestran que los gerentes son la categoría de trabajador más representada en todos los tamaños de empresas en las ciudades grandes: cerca de un tercio de los empleados. Sin embargo, se observa que, en el caso de las empresas micro (entre uno y cuatro empleados), los gerentes representan un 46% de los recursos humanos, lo cual se puede explicar porque allí es mucho más probable que exista un gerente propietario. Se observa asimismo que los empleados administrativos son el segundo tipo de trabajador más representado en las ciudades grandes: 27% en empresas grandes, 29% en las medianas, 27% en las pequeñas y 20% en las micro.

Al comparar con los datos de 2016 se evidencia un cambio significativo en los tipos de empleados que predominan en las empresas en las ciudades grandes. En 2016, el primer grupo estaba constituido por los obreros, calificados y no calificados: 55% en las empresas grandes, 51% en las medianas y 54% en las pequeñas. Es posible que una consecuencia de la pandemia haya sido la reducción de los empleados obreros en las empresas, en favor de los gerentes.

Como se muestra más abajo en la sección sobre las características de los trabajadores actuales, existe un sesgo que favorece a los hombres en las empresas de las ciudades grandes, y también en los cargos de responsabilidad. Aunque los gerentes constituyen la mayor parte de los trabajadores, se debe tener en cuenta que no hay equilibrio entre los sexos en términos de oportunidades.

Expectativas salariales de los jóvenes bachilleres en ciudades intermedias y pequeñas

Tipo de trabajador	Grandes	Medianas	Pequeñas	Micro
Gerente	31%	29%	33%	46%
Administrativo	27%	29%	27%	20%
Profesional/Consultor	16%	21%	13%	11%
Técnico	9%	6%	8%	10%
Obrero calificado	10%	8%	12%	6%
Obrero no calificado	8%	7%	8%	8%

Nivel de educación

Ciudades grandes

En cuanto al nivel de educación de los empleados en las empresas de ciudades grandes, en el cuadro 3 se observa que en el momento de contratar existe una clara preferencia por las personas con educación universitaria; esto es particularmente notorio cuando se estudian las desagregaciones por tamaño de empresa y de ciudad. Sin embargo, al analizar por tipo de cargo se observa un vínculo directo entre cargo y nivel educativo. En este caso, en los cargos gerenciales se prefiere educación universitaria (57%) o de postgrado (27%), mientras que en los de carácter administrativo y de profesional/consultor predomina la preferencia por la educación universitaria (61 y 71% respectivamente). Igualmente, para los cargos técnicos se prefiere una educación de instituto técnico (63%) o universitaria (24%), mientras que para los empleados obreros (calificados o no calificados) predomina la inclinación por la educación secundaria (51 y 63% respectivamente). Obsérvese que en el cuadro 5, en el renglón correspondiente al total, se muestran los datos sin desagregación; allí se observa que el 52% de los trabajadores tiene un nivel

de educación universitario y lo mismo sucede dentro de la desagregación por ciudad o género, aunque no necesariamente por cargo o tamaño de la empresa.

Cuadro 5. Nivel de educación de los trabajadores por tamaño de empresa, cargo y ciudad en ciudades grandes

Nivel de educación						
	Ninguno/ Primaria incompleta o completa	Secundaria incompleta o completa	Estudiante/ egresado titulado de instituto técnico	Estudiante/ egresado/ titulado de universidad	Postgrado	Otro
						
Tamaño de la empresa						
Micro	4%	14%	21%	46%	14%	0%
Pequeñas	2%	20%	16%	51%	11%	1%
Medianas	1%	12%	15%	55%	17%	0,2%
Grandes	2%	13%	13%	44%	29%	0%
Cargo						
Gerente	1%	7%	7%	57%	29%	1%
Administrativo	1%	11%	15%	61%	13%	0,2%
Profesional/Consultor	0,1%	1%	10%	71%	18%	0%
Técnico	0%	10%	63%	24%	2%	0,3%
Obrero calificado	3%	51%	16%	28%	1%	1%
Obrero no calificado	7%	63%	13%	16%	1%	0%
Ciudad						
La Paz	1%	15%	18%	51%	14%	0,2%
Cochabamba	1%	15%	15%	53%	15%	1%
Santa Cruz	2%	19%	11%	52%	17%	0,3%
Género						
Hombres	2%	18%	14%	50%	17%	0,5%
Mujeres	1%	14%	17%	54%	13%	0,2%
Total	1%	16%	15%	52%	15%	0,3%

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022

Ciudades intermedias y pequeñas

En el momento de analizar el nivel de educación de los trabajadores en las empresas de ciudades intermedias y pequeñas se hizo una diferenciación por género; esto con el fin de estudiar las ciudades con menos variedad de oportunidades laborales y de acceso a educación. Se agregaron asimismo las características de los trabajadores futuros, es decir, las de aquellos que se planea contratar dentro de los próximos 12 meses. Más adelante se analiza el tema de los trabajadores futuros de manera más pormenorizada.

En el caso de los trabajadores actuales vinculados a las empresas, en el cuadro 6 se registra para las mujeres una mayor representación de la educación universitaria (47%), seguida del nivel secundario (27%). En el caso de los trabajadores hombres las proporciones correspondientes son: 34% con educación universitaria y 37% con formación de secundaria.

La principal diferencia entre el nivel de educación de los trabajadores actuales y el que se busca entre aquellos que se espera contratar en el futuro es que, en promedio, es más bajo. En la mayoría de los casos se espera un nivel de secundaria para los trabajadores hombres o mujeres (40 y 39% respectivamente) o un nivel de primaria para aquellos puestos donde el género es indiferente (29%).

Cuadro 6. Nivel de educación de los trabajadores actuales y futuros por género en ciudades intermedias y pequeñas

		Ninguno /primaria incompleta o completa	Secundaria incompleta o completa	Estudiante /egresado titulado de instituto técnico	Estudiante /egresado titulado de universidad	Postgrado	Otro
Trabajadores actuales	Mujeres	10%	27%	13%	47%	2%	0,4%
	Hombres	12%	37%	12%	34%	4%	0,3%
Trabajadores futuros	Mujeres	19%	39%	23%	19%	0%	0%
	Hombres	25%	40%	26%	8%	0%	0%
	Indiferente	29%	23%	23%	25%	0%	0%

Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Búsqueda y selección de trabajadores

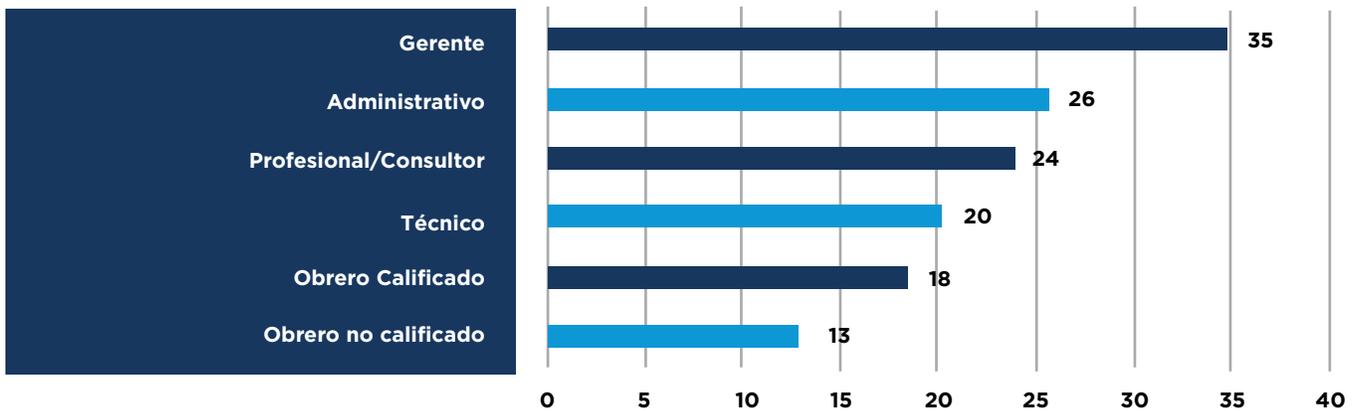
Tiempo de búsqueda

Ciudades grandes

Cuando las empresas quieren llenar una determinada vacante se requiere tiempo para encontrar candidatos y completar el proceso de contratación. En las ciudades grandes, las empresas necesitan por lo menos 13 días hábiles para llenar la vacante que menos tiempo toma, a saber, la

de obrero no calificado. En el gráfico 3 se puede observar que el tiempo promedio para llenar una vacante aumenta con el nivel de educación y calificación requeridos. Por eso toma más tiempo llenar las vacantes de gerente que las de cualquier otro cargo: 35 días hábiles²³.

Gráfico 3. Tiempo promedio requerido para llenar una vacante según el cargo en ciudades grandes (en días hábiles)



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022

Modalidades de búsqueda

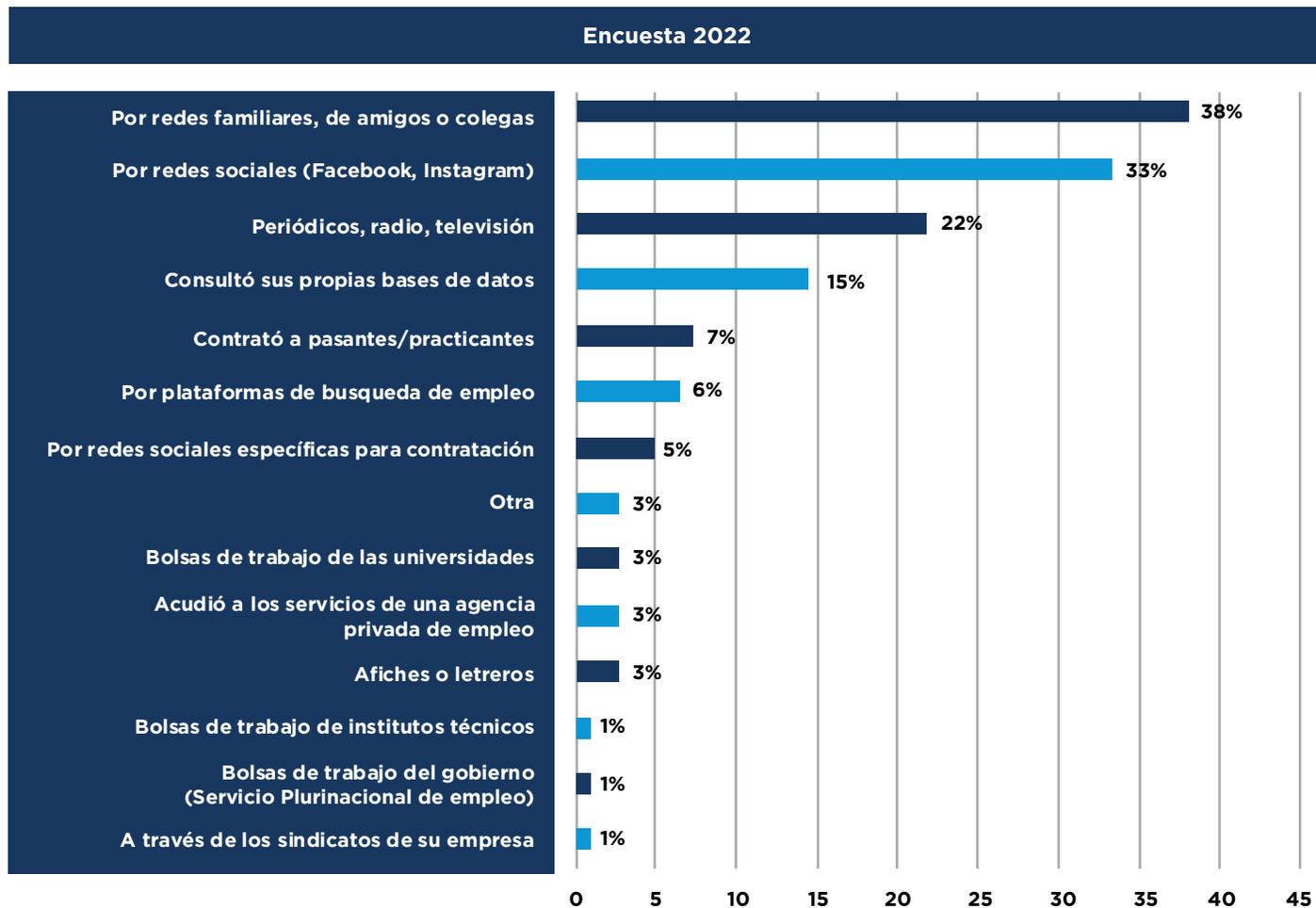
Ciudades grandes

Las modalidades de búsqueda de personal dependen de muchos factores, entre ellos el contexto laboral local, el acceso a diferentes tipos de tecnología y/o la necesidad. En las ciudades grandes, las empresas encuestadas mencionaron usar las modalidades que se registran en el gráfico 4. Las más usadas por los empleadores son sus redes familiares (38%), seguidas de redes sociales como Facebook e Instagram (33%), medios de comunicación tradicionales como prensa, radio y televisión (22%), y redes sociales específicas para contratación (5%). Existen también empresas que acuden a sus contactos para encontrar personal adicional, a bases de datos (15%) o a la contratación de un practicante/pasante (7%).

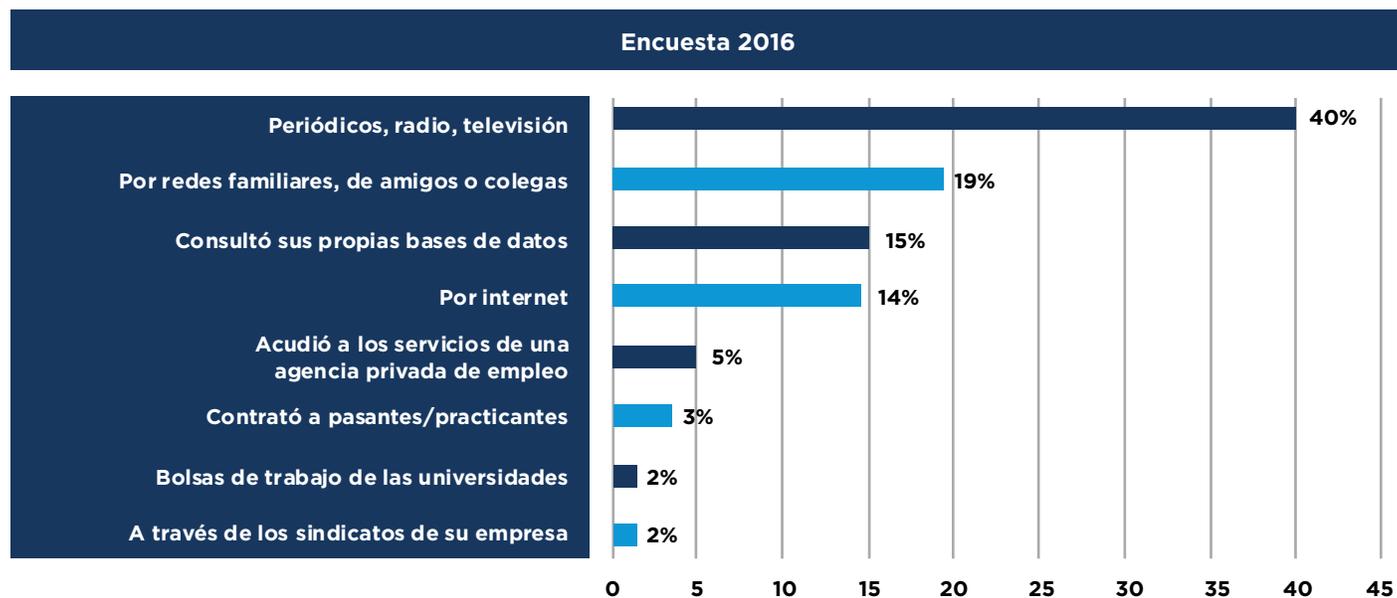
Al comparar con los datos de 2016 se observa que se ha duplicado el uso de las redes familiares, que pasó de un 19% en 2016 al 38% en 2021-2022. Cabe notar que la modalidad de redes sociales como mecanismo de búsqueda de personal no se incluyó en la encuesta de 2016. Estos cambios significativos en las modalidades de búsqueda se reflejan a una reducción parecida en el uso de medios de comunicación masiva tradicionales, que disminuyó de un 40% en 2016 a un 22% en 2021-2022.

²³ El dato muestra el promedio de días; sin embargo, se debe tener en cuenta que las empresas buscan candidatos para cargos gerenciales (que requieren un mayor tiempo de búsqueda) con menor frecuencia que para cargos administrativos, operativos u otros.

Gráfico 4. Principales modalidades de búsqueda de personal utilizadas por las empresas en 2021 y 2022 en ciudades grandes



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022

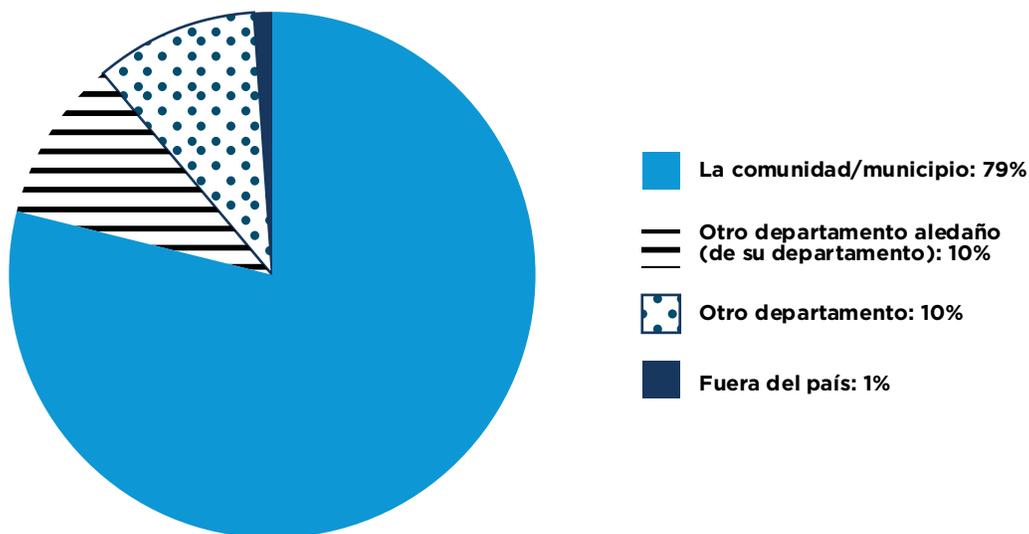


Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2016.

Ciudades intermedias y pequeñas

En el gráfico 5 se puede apreciar que la mayor cantidad de trabajadores vinculados a empresas ubicadas en las ciudades intermedias y pequeñas proviene principalmente del mismo municipio o comunidad (79%), y en menor proporción de otros departamentos, comunidades o municipios aledaños (10% en ambos casos). Solo una minoría de trabajadores procede de otros países (1%). En el caso de las ciudades intermedias y pequeñas, se observa que las empresas buscan sobre todo trabajadores locales.

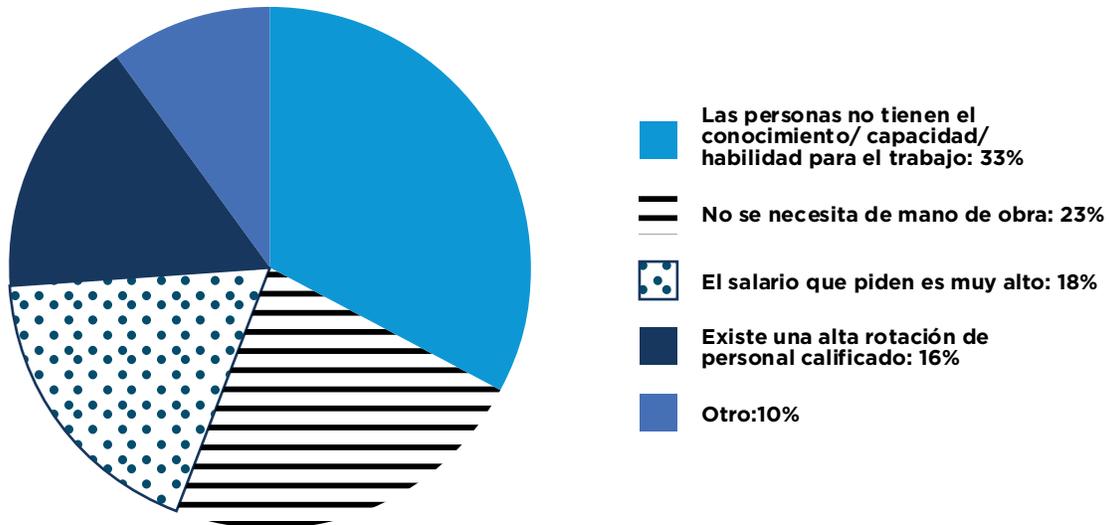
Gráfico 5. Procedencia de los trabajadores en ciudades intermedias y pequeñas



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

En el gráfico 6 se observa que muchas empresas no contratan nuevos trabajadores, lo cual, en el caso de las ciudades intermedias y pequeñas, se debe a varios motivos. Los encuestados reportaron no contratar principalmente porque consideran que los trabajadores carecen de habilidades. Mencionaron que no tienen el conocimiento, la capacidad o las aptitudes para el trabajo (33%), y que existe una alta rotación del personal calificado (16%). Asimismo indicaron que el salario solicitado por los candidatos es alto (18%). Cabe notar que un motivo para no contratar es que las empresas no necesitan mano de obra (23%). Al comparar con los datos de 2017, en 2022 se observa una reducción del 49 al 33% en la categoría falta de conocimiento, capacidad y/o habilidad.

Gráfico 6. Motivos por los cuales las empresas no contrataron mano de obra en el municipio en ciudades intermedias y pequeñas

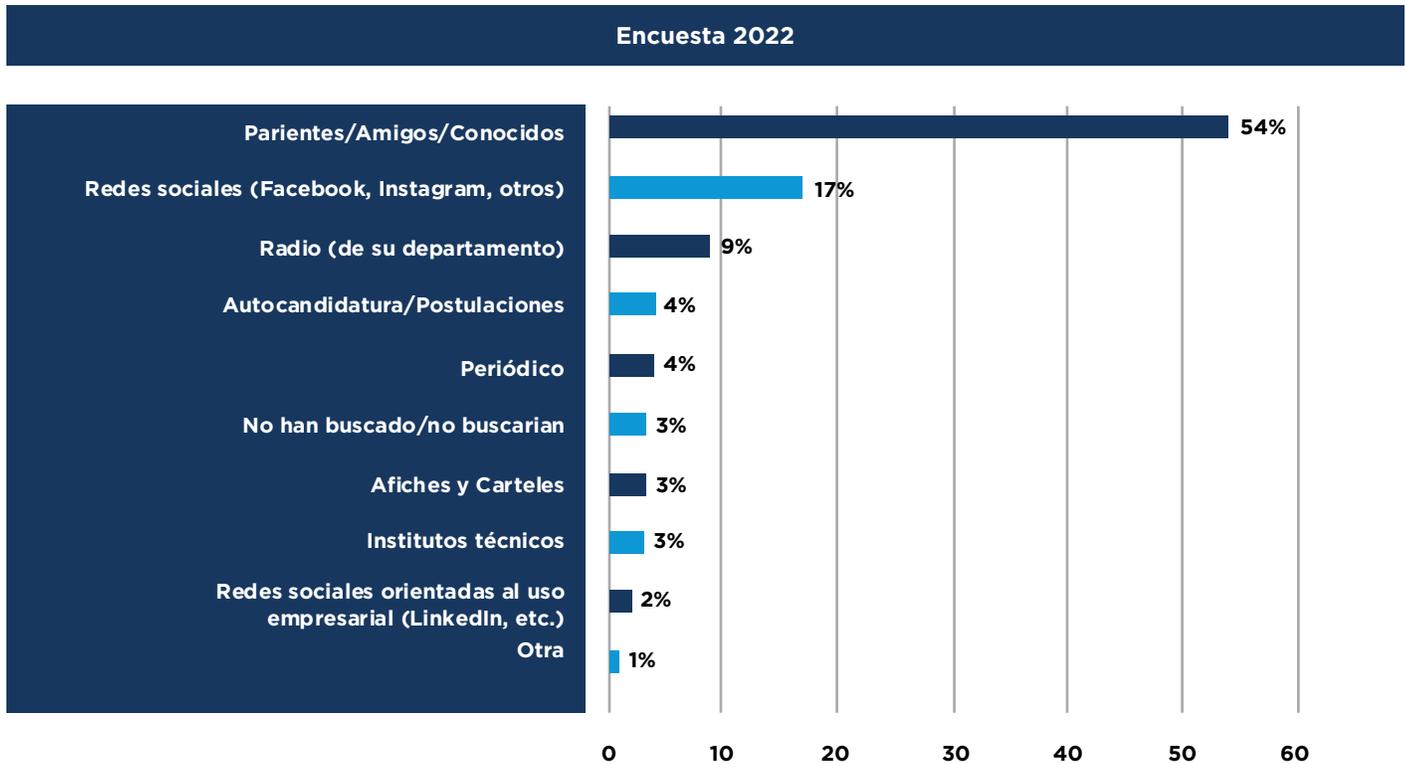


Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

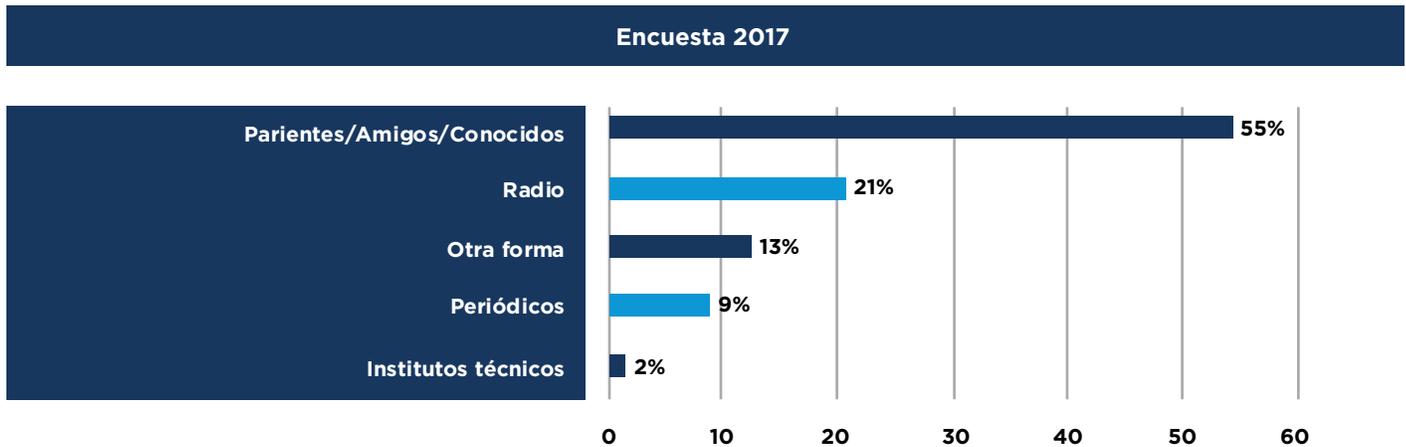
En cuanto a las modalidades de búsqueda de personal en las empresas de ciudades intermedias y pequeñas, en el gráfico 6 se puede observar que las empresas usan modalidades similares a las empleadas por aquellas que operan en las ciudades grandes. Las modalidades principales son las redes de parientes, amigos y conocidos (54%), y las redes sociales (17%). Entre otras modalidades usadas figuran la radio (9%), los periódicos (4%) y los afiches o carteles (3%).

Siguiendo una tendencia parecida a la registrada para las ciudades grandes en el gráfico 4, las redes sociales adquirieron una importancia crucial entre los métodos de búsqueda de personal entre 2017 y 2022. Cabe resaltar que en 2017 no se hizo mención alguna del uso de las redes sociales o de internet para tal propósito, mientras que la radio fue mencionada en el 21% de los casos.

Gráfico 7. Principales modalidades de búsqueda de personal utilizadas por las empresas en ciudades intermedias y pequeñas



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2017.

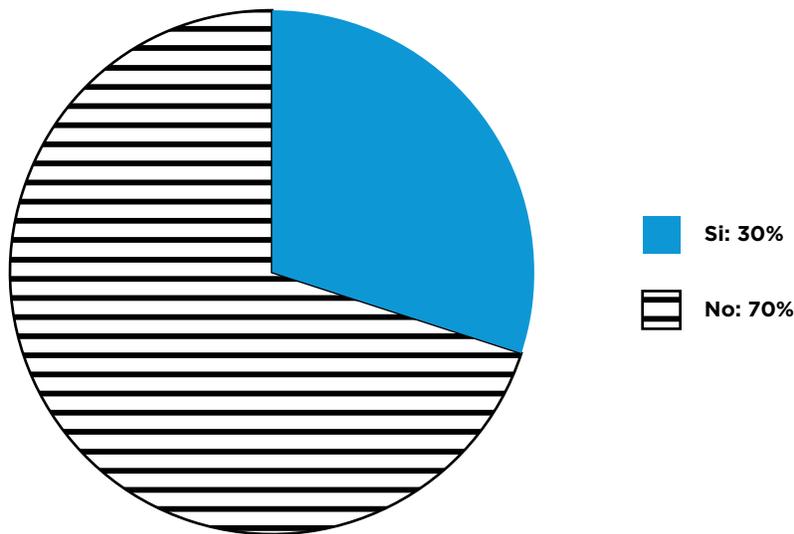
Programa de pasantías

Ciudades grandes

En el gráfico 8 se observa que el 30% de las empresas en ciudades grandes cuentan con un programa definido de pasantía. Este puede ser crucial para formar y capacitar mano de obra

según las necesidades específicas de la empresa, así como para propiciar una mejor integración al proceso productivo o al equipo.

Gráfico 8. Empresas con un programa definido para pasantes o practicantes en ciudades grandes



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022

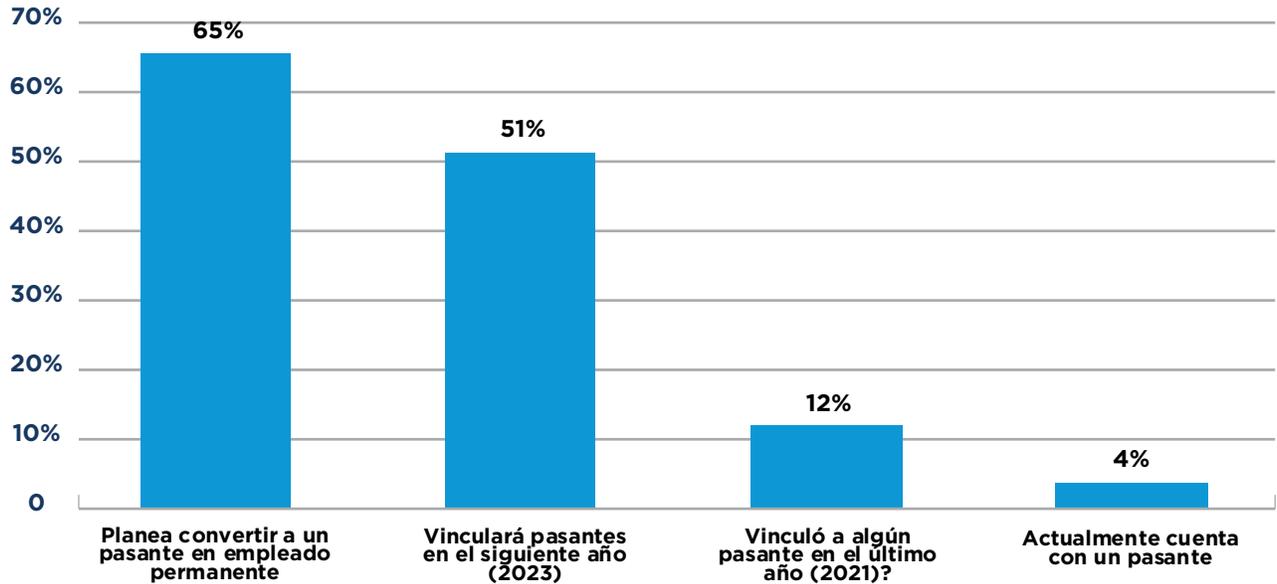
Ciudades intermedias y pequeñas

En cuanto a los pasantes o practicantes en empresas ubicadas en ciudades intermedias y pequeñas, en el gráfico 9 se observa que solo el 4% cuenta actualmente con un pasante y que un 12% vinculó a un practicante en 2021, durante el periodo de contracción económica ocasionado por la pandemia. Cabe notar, sin embargo, que el 65% de los encuestados que ya tienen un pasante planean convertirlo en empleado permanente, mientras que un 51% señala su intención de vincular pasantes en el año 2023. Los programas de pasantías en las empresas cobran cada vez más importancia en la medida en que los empleadores declaran no contratar principalmente a causa de la falta de habilidades de los trabajadores, como se observó en el gráfico 8.

Al comparar con los datos de la encuesta de 2017 se evidencia que los programas de pasantías aumentaron, si bien las empresas no cuentan con una cantidad significativa de pasantes. Aunque la proporción de empresas que vincularon pasantes en 2017 y 2021 es similar (12%), las perspectivas de vincular a un practicante en el siguiente año pasaron del 44% en 2017 al 51% en 2022. Sin embargo, mientras que en 2017 un 34% de las empresas contaban con un pasante, la cifra para 2022 fue de solo un 4%, lo cual se puede explicar por el impacto de la pandemia y los periodos de cierre de actividades. Asimismo, en la actualidad estos pasantes ya vinculados en las empresas tienen mejores perspectivas laborales: mientras que en 2017 solo un 9% de las empresas reportaron planear convertirlos en empleados, para 2022 esa cifra había aumentado a un 65%.

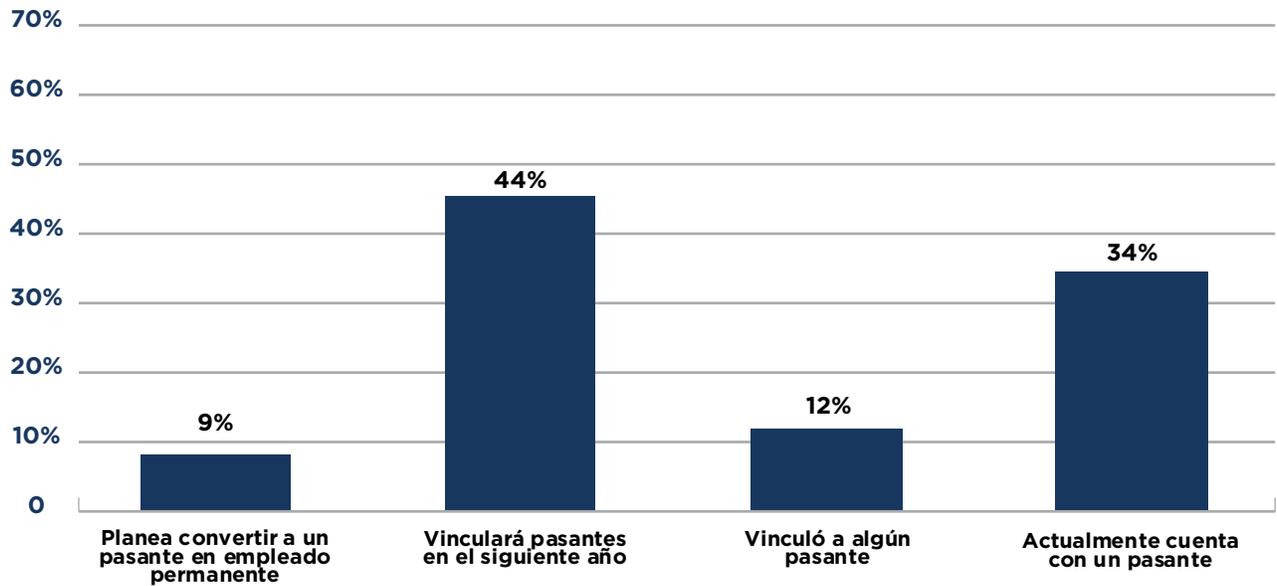
Gráfico 9. Empresas con programas para pasantes en ciudades intermedias y pequeñas

Encuesta 2022



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Encuesta 2017



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2017.

Características de los trabajadores actuales

Ciudades grandes

En este apartado se describen las características generales de los trabajadores de las empresas de ciudades grandes. Los encuestados tuvieron la oportunidad de describir hasta cinco personas para cada cargo (gerentes, administrativos, profesionales/consultores, técnicos, obreros calificados y obreros no calificados) que consideran como los más importantes para el proceso productivo de la empresa. Nótese que estos empleados son aquellos que los empleadores mismos perciben como esenciales para la empresa, independientemente de si son obreros con habilidades específicas para su funcionamiento básico o gerentes que coordinan todas las actividades y socios.

En estas empresas se registra un desequilibrio de género en los cargos más altos: 55% varones versus 45% mujeres. Cabe destacar que la proporción de los dos géneros es similar para los distintos tamaños de empresas y ciudades. Igualmente se refleja un sesgo ligero hacia los hombres en los cargos más altos de las empresas, aunque también se nota que el desbalance se ha ido reduciendo, dado que en la encuesta de 2015 a 2017 la proporción registrada de hombres y mujeres era de 70% y 30% respectivamente en los cargos de mayor importancia²⁴.

Los trabajadores más importantes para el proceso productivo de la empresa son en mayor proporción los de 50 años o más (20%). Aparte de este grupo, se puede observar una disminución de la distribución a medida que bajan los rangos de edad: entre 26 y 30 años, 31 y 35 años, 36 y 40 años (17% cada uno); entre 41 y 45 años (13%) y entre 18 y 25 años (9%). Los trabajadores más relevantes que tienen entre 46 y 50 años constituyen una excepción a la tendencia, dado que solo representan un 7% de la distribución. En términos de cargo, los gerentes son por lo general mayores de 50 años (38%). Los otros cargos están principalmente representados en rangos de edad más jóvenes: técnicos y obreros (calificados o no) entre 26 y 30 años (24%, 25% y 23% respectivamente).

En materia de educación, se observa que 52% de los trabajadores más relevantes tienen formación universitaria. Casi todo el resto de los trabajadores percibidos como relevantes tiene educación secundaria (16%), de instituto técnico (15%) o de postgrado (15%).

24 En el momento de responder a la encuesta, los representantes de las empresas tuvieron que elegir hasta cinco trabajadores importantes para el proceso productivo de su empresa para describirlos en más detalle. Esa selección permitió concentrar las respuestas en aquellas personas con funciones claves o más representativas en la actividad productiva de la empresa.

Ciudades intermedias y pequeñas

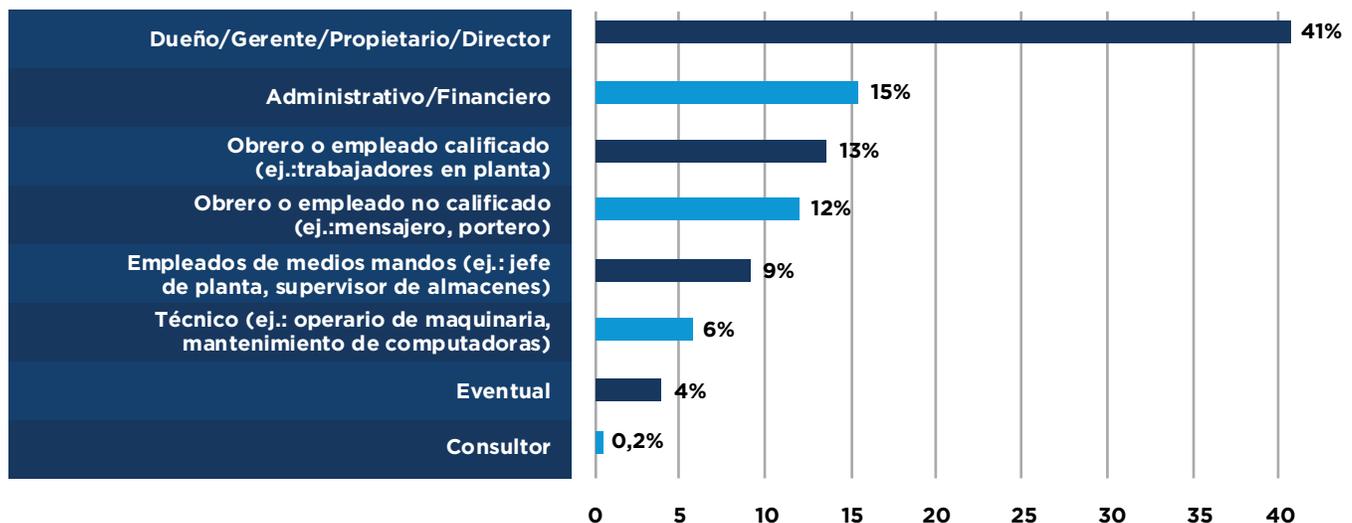
Actualmente, las empresas de ciudades intermedias y pequeñas tienen en promedio cinco trabajadores, cifra que varía según el tamaño de la ciudad, a saber, tres en ciudades pequeñas y cinco en ciudades intermedias, lo que las define a todas como microempresas.

Al igual que en las ciudades grandes, en las intermedia y pequeñas se observa un sesgo de género en la distribución de trabajadores a favor de los hombres: 59% versus un 41% mujeres. Al comparar con los datos de 2017 se verifica una reducción de este sesgo, que pasa de un 70% en ese año a un 59% en 2022.

En las ciudades intermedias y pequeñas, los grupos de edad actuales con mayor representación entre los trabajadores de las empresas son aquellos entre 18 y 25 años (19%), entre 26 y 30 años (18%) y los mayores de 50 años (17%). Asimismo, y al igual que en las grandes ciudades, la mayoría tiene un nivel de educación universitario (39%) o de secundaria (33%).

En el gráfico 10 se muestra la distribución de los trabajadores en los distintos cargos de la empresa. Como se puede observar, el cargo con mayor representación es el de dueño, gerente, propietario, director (41%), seguido por los de índole administrativa (15%). Estas proporciones siguen una tendencia similar a la registrada para las empresas en las ciudades grandes, donde los gerentes y administradores son los que tienen más representación (31 y 28% respectivamente), aunque se verifica un cambio en lo que tiene que ver con los cargos siguientes: obreros calificados (13%) y obreros no calificados (12%).

Gráfico 10. Proporción de trabajadores por cargo en empresas localizadas en ciudades intermedias y pequeñas



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Características de los trabajadores futuros

Ciudades grandes

En esta sección se analizan los planes de contratación de nuevos trabajadores en los siguientes 12 meses. Según las necesidades de las empresas en las ciudades grandes, los encuestados mencionaron las características que esperan de los trabajadores que llenarán sus vacantes en el futuro (cuadro 7).

En primer lugar se evidencia que se espera contratar sobre todo hombres (24%) versus mujeres (11%), aunque la mayor parte de los encuestados declaró ser indiferente al género de la persona a contratar (65%). Al comparar estos datos con los de la encuesta del estudio de 2020 se deben tener en cuenta las posibles diferencias entre los planes de contratación y las contrataciones efectivas. Allí se registró que en 2015 los empleadores planeaban contratar hombres en el 39% de los casos, aunque al observar las contrataciones efectivas esa cifra en realidad ascendió a un 73%. Entre tanto, la intención de contratación de mujeres era en ese entonces del 11%, aunque resultó en un 27% efectivo. El 49% de los encuestados manifestó asimismo que el sexo del trabajador les era indiferente.

Cuando se analiza la edad de los trabajadores requeridos se observa que las empresas de ciudades grandes buscan principalmente trabajadores mayores de 25 años. Esto puede responder a la necesidad de que posean conocimientos y habilidades que requieren tiempo y experiencia.

Cuadro 7. Características de los trabajadores futuros en ciudades grandes

Encuesta 2022

Trabajadores futuros

Género	Mujeres	11%
	Hombres	24%
	Indiferente	65%
Edad	Menor de 25	22%
	Mayor de 25	55%
	Indiferente	23%
Educación	Ninguno/Primaria	10%
	Secundaria	20%
	Instituto técnico	24%
	Universidad	40%
	Postgrado/Otro	5%
Tipo de contrato	Contrato con fecha de vencimiento o término	45%
	Compromiso por obra o trabajo terminado	12%
	Personal de planta con ítem	28%
	Contrato verbal	15%

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022.

Cuadro 7. Características de los trabajadores actuales y futuros en ciudades grandes

Encuesta 2016

Trabajadores futuros

				Intención de realizar contrataciones de trabajadores hasta fines de 2015	Trabajadores contratados efectivamente hasta fines de 2015	Intención de realizar contrataciones de trabajadores hasta fines de 2016
Género	Mujeres			11%	27%	9%
	Hombres			39%	73%	47%
	Indiferente			49%	-	44%
Edad	Menor de 25			17%	29%	19%
	Mayor de 25			72%	71%	70%
	Indiferente			11%	-	11%
Educación	Ninguno/Primaria			11%	0%	5%
	Secundaria			8%	3%	26%
	Instituto técnico			45%	39%	22%
	Universidad			41%	53%	42%
	Postgrado/Otro			4%	5%	4%
Tipo de contrato	Contrato con fecha de vencimiento o término			20%	4%	9%
	Compromiso por obra o trabajo terminado			2%	3%	6%
	Personal de planta con ítem			66%	93%	79%
	Contrato verbal			12%	0%	5%

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2016.

Asimismo se reporta una mayor demanda de trabajadores con educación universitaria (40%), seguidos de aquellos con formación en instituto técnico (24%) y luego por los que tienen secundaria (20%). Cabe notar que la demanda de trabajadores con educación técnica es superior a los que en efecto se contratan, lo cual podría deberse a que existe un bajo número de profesionales con tal formación. El documento de 2020 mostró una tendencia similar en términos de intención en el año 2015, con una sobrerrepresentación del nivel técnico (45%) y universitario (41%), siendo las proporciones de contrataciones efectivas parecidas a las planificadas: 39 y 53% respectivamente.

En general, casi la mitad de la demanda de empleo se convierte en contratos a término fijo (45%), seguidos por contratos de personal de planta con ítem (28%).²⁵ Algo parecido ocurre en los otros tamaños de empresas y ciudades. Sin embargo, Santa Cruz y Cochabamba son las ciudades donde la demanda de empleo se convierte sobre todo en contratos verbales (21 y 17% respectivamente), en comparación con La Paz (9%). Esta distribución muestra un cambio importante en los últimos años, ya que los empleadores encuestados para el documento de 2020 mencionaron una intención de enganchar personal de planta o por contrato en un 66% en 2015 y en un 79% en 2016.

Ciudades intermedias y pequeñas

Las empresas de ciudades intermedias y pequeñas registran tendencias parecidas a las de las ciudades grandes y un sesgo de contratación a favor de los hombres. En el cuadro 8 se observa que el 61% de los trabajadores actuales en empresas de ciudades intermedias y pequeñas son hombres, y que existe una demanda futura de trabajadores de sexo masculino del 48%. La demanda de trabajadoras, y la preferencia indistinta al género de los trabajadores, son casi iguales: 25 y 27% respectivamente. Además, las empresas se inclinan principalmente por personas mayores de 25 años (49%).

Se observa que las empresas buscan en sus trabajadores futuros niveles de educación diferentes a los que tienen sus trabajadores actuales: predomina principalmente el universitario (39%), seguido de la secundaria (33%). Para sus futuras contrataciones, las empresas buscan personal con educación secundaria (35%), de instituto técnico (25%) o ninguno/primaria (25%). En el ámbito de las ciudades intermedias y pequeñas, se debe tener en cuenta que la mayor parte de las empresas tienen pocos empleados y que si van a reclutar, es probable que no busquen un gerente o director con nivel universitario. Un tema clave a la hora de reclutar es el nivel de habilidades de los trabajadores. Esto podría explicar que las empresas busquen más trabajadores con preparación de instituto técnico, dado que allí la formación se enfoca en habilidades específicas. Sin embargo, y como se observa en más detalle en el anexo 4, los jóvenes bachilleres que planean seguir estudiando prefieren continuar con una carrera universitaria (79%), seguidos de aquellos que optan por un instituto técnico (15%) y luego de quienes buscan algún tipo de capacitación (6%). Aquí surge la oportunidad de lograr un mejor acoplamiento entre la demanda de las empresas y las expectativas de formación de los jóvenes.

En general, en las empresas la demanda de trabajadores se relaciona principalmente con proyectos específicos. Mientras que los trabajadores actuales tienen principalmente contratos de planta o a término indefinido (58%), la demanda futura se inclina sobre todo hacia los contratos de compromiso por obra o trabajo terminado (49%).

25 El personal de planta con ítem se refiere a los contratos personas que cuentan con un contrato de trabajo sin fecha de vencimiento, es decir, que además deberían contar con todos los beneficios sociales y laborales asociados a un empleado que pertenece a la planilla de empleados de una empresa (vacaciones, aguinaldo, seguro de salud, entre otros).

Cuadro 8. Características de los trabajadores actuales y futuros en ciudades intermedias y pequeñas

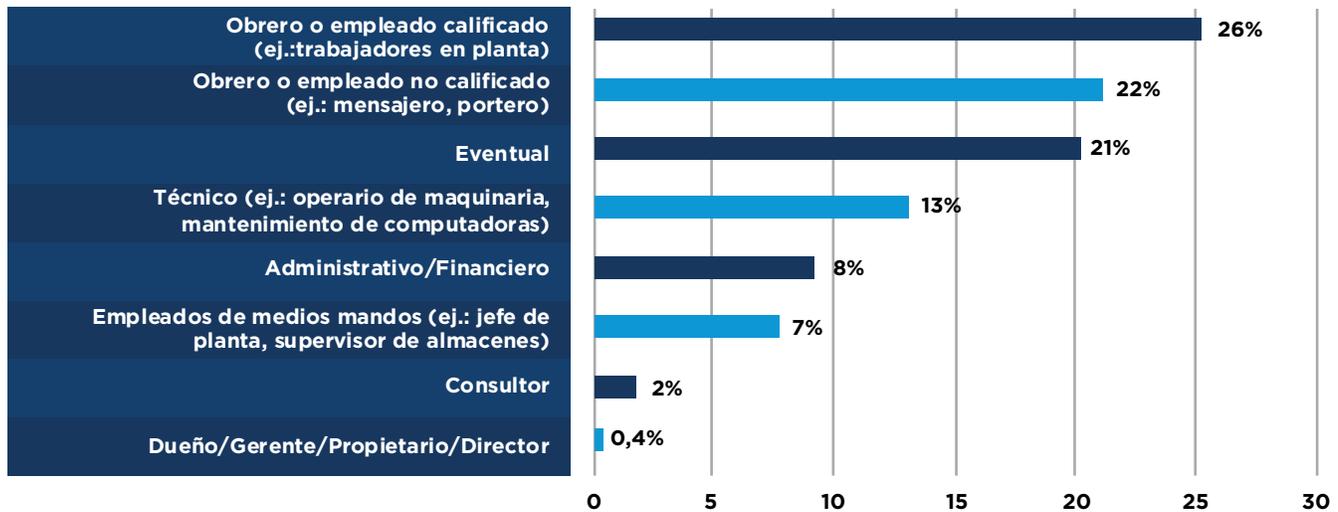
		Trabajadores actuales	Trabajadores futuros
Género	Mujeres	39%	25%
	Hombres	61%	48%
	Indiferente	-	27%
Edad	Menor de 25	21%	33%
	Mayor de 25	79%	49%
	Indiferente	-	19%
Educación	Ninguno/Primaria	11%	25%
	Secundaria	33%	35%
	Instituto técnico	12%	25%
	Universidad	39%	15%
	Postgrado/Otro	4%	-
Tipo de contrato	Personal de planta o contrato indefinido (Permanente)	58%	21%
	Compromiso por obra o trabajo terminado (Eventual)	13%	49%
	Compromiso verbal	21%	23%
	Contrato con fecha de vencimiento o término (Consultor)	3%	8%
	Otro tipo de contrato	4%	-
	Familiar/Aprendiz sin remuneración	2%	-

Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Como se puede observar en el gráfico 13, la demanda de trabajadores en las ciudades intermedias y pequeñas se concentra en cargos de obreros calificados (26%), obreros no calificados (22%) y eventuales (21%). Igualmente, el cargo con menor demanda en las empresas es dueño, gerente o director (0,4%). En la mayoría de aquellas cuyo número de trabajadores es muy reducido, la demanda de personal para cargos específicos se relaciona directamente con el tipo de contrato más representado en la demanda de trabajadores futuros: compromiso por obra o trabajo terminado (49%).

Al comparar con la demanda actual, se observa que el cargo con mayor representación es el de gerente (41% de la distribución), mientras que este solo constituye el 0,4% de la demanda de trabajadores futuros. Se puede suponer entonces que, dada la gran cantidad de empresas micro y pequeñas, estas ya tienen gerente-propietario, de modo que hay mayores posibilidades de que, si van a contratar, lo hagan para cargos subalternos. Una tendencia similar se encuentra para los cargos administrativos: 15% de los trabajadores actuales, pero solo 8% de los futuros. Para los demás cargos, la demanda de trabajadores futuros es más alta: 13% técnicos (actualmente 6% de los trabajadores), 26% obreros calificados (actualmente 13% de los trabajadores) y 22% obreros no calificados (actualmente 12% de los trabajadores).

Gráfico 11. Cargo de los trabajadores futuros en ciudades intermedias y pequeñas



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Salarios y beneficios sociales

En esta sección se analizan los salarios nominales y beneficios recibidos por los trabajadores actuales en las empresas de las ciudades de Bolivia. En términos de salario se hizo una separación entre los trabajadores en situación de subempleo y aquellos en situación de empleo más estable, usando la periodicidad del salario para diferenciarlos. De esta manera, percibir un salario pagado por hora o día se usa como indicador de subempleo, mientras que percibir un salario pagado por semana, quincena o mes se usa como indicador de empleo estable.²⁶ En el cuadro 9 se observan los salarios promedio, la mediana estadística,²⁷ y el mínimo y el máximo en cada categoría.

En general, el promedio del salario de los trabajadores actuales en situación de empleo estable es mayor en las ciudades grandes (Bs. 5.116), comparado con el de las ciudades intermedias (Bs. 3.609) y pequeñas (Bs. 3.274). Sin embargo, cabe notar que el valor promedio tiene un cierto grado de sesgo al incluir en su cálculo a los trabajadores sin sueldo, así como a los que perciben un salario alto, tal y como se observa en las categorías de mínimo y máximo del cuadro 9. El uso de la mediana estadística permite poner estos promedios en perspectiva, aunque la tendencia sigue igual. Se puede observar que la mitad de los trabajadores actuales en situación de empleo estable en las ciudades grandes recibe un salario mayor/menor a Bs. 3.500 mensual, mientras que en las ciudades intermedias es de Bs. 2.500 y de Bs. 2.250 en las pequeñas.

Cuadro 9. Comparación de nivel salarial por tamaño de ciudad (en Bs. por mes)

	Salario mensual de los trabajadores actuales pagados por hora o día				Salario mensual de los trabajadores actuales pagados por semana, quincena o mes			
	Promedio	Mediana	Mínimo	Máximo	Promedio	Mediana	Mínimo	Máximo
Ciudades grandes	2.587	1.734	173	26.000	5.116	3.500	300	70.000
Ciudades intermedias	4.926	2.123	0	83.200	3.609	2.500	0	86.667
Ciudades pequeñas	5.024	2.145	0	45.500	3.274	2.250	0	30.000

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022 y Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Nota: Para los salarios nominales en la gestión 2022 se separaron los trabajadores en dos categorías de pago del salario según su periodicidad: horario y diario para aquellos con menos estabilidad, y semanal, quincenal y mensual para los más estables. Los encuestados respondieron con un monto en bolivianos expresados en uno de los cinco periodos. En el caso de trabajadores pagados por hora y día se usaron variables adicionales precisando las horas trabajadas por día y los días trabajados por semana para obtener un salario mensual en cada caso. Para el salario mensual se usó la variable de días trabajados por semana. Se identificó la presencia de trabajadores con un salario de 0, lo cual indica que probablemente pertenecen al entorno familiar. Si bien se carece de detalles sobre su situación, se decidió incluirlos en los cálculos a sabiendas de que pueden crear una ligera subestimación de los salarios mensuales promedio y de la mediana estadística. Además, el valor mediano en el cuadro 7 muestra la mitad de la distribución. Eso significa que el 50% de los trabajadores percibe un monto menor a este salario mensual promedio y que el otro 50% percibe más.

26 Al preguntar por el salario de los trabajadores, en las encuestas se solicitaban el monto percibido en bolivianos y el periodo de pago, considerando cinco opciones: horario, diario, semanal, quincenal y mensual. Estos dos elementos permitieron separar los trabajadores en las varias categorías.

27 La mediana estadística es el valor en la mitad de la distribución: el 50% de las observaciones se ubican por debajo de este valor y el 50% por encima. En el caso del salario mensual de los trabajadores actuales pagados por hora o día en ciudades grandes, la mediana estadística significa que el 50% de los trabajadores percibe un monto inferior a Bs. 1.734 por mes y que el otro 50% de los trabajadores percibe un monto superior a Bs. 1.734 por mes.

Recuadro 2. Percepción de los jóvenes bachilleres acerca del mercado laboral en ciudades intermedias y pequeñas

Con el objeto de analizar la demanda de formación, así como las perspectivas laborales de los jóvenes estudiantes bachilleres en Bolivia, se realizó una encuesta específica en las ciudades intermedias y pequeñas. Allí se encuestó a 4.495 jóvenes en el último año de secundaria en 152 unidades educativas. La muestra está constituida por un 47% de estudiantes hombres y un 53% de mujeres con una edad promedio de 18 años, siendo la edad mínima 15 años y la máxima 25.

En esta encuesta se evidencia que el 97% de los estudiantes planeaba continuar sus estudios, mientras que solo el 3% anticipaba dejarlos al finalizar la secundaria. Cabe notar que, al tratarse de una encuesta, continuar los estudios es la expresión de un deseo sin que exista la certeza de que esto ocurrirá. Entre los estudiantes que planeaban continuar sus estudios, se aprecia una clara preferencia por la educación universitaria (79%) y en menor proporción por una carrera técnica (15%) o alguna capacitación (6%). Los jóvenes que no esperaban continuar sus estudios planeaban trabajar principalmente fuera del país (33%) o en el mismo municipio/comunidad (30%).

Se preguntó por el salario que esperaban ganar por mes. Las respuestas denotan que las expectativas de los estudiantes que planeaban continuar sus estudios siempre son más altas: un salario mensual promedio de Bs. 4.800 versus Bs. 4.608 de quienes no seguirán estudiando después de la secundaria. Existe una diferencia similar en el valor mediano, tal y como ocurre con los salarios de los trabajadores actuales.

Cuando se comparan los datos sobre las expectativas de salario con los salarios de los trabajadores estables actuales en ciudades intermedias y pequeñas (cuadro 7), se observa que las expectativas promedio son más altas. Es posible que, al no tener experiencia o tener una experiencia mínima en el mercado laboral, los estudiantes tengan percepciones sesgadas acerca de sus perspectivas salariales (véase el anexo 4).

Expectativas salariales de los jóvenes bachilleres en ciudades intermedias y pequeñas

		Promedio	Mediana	Mínimo	Máximo
Salario inmediato	Planean continuar sus estudios	4.800	3.000	0	100.000
	No planean continuar sus estudios	4.608	2.500	0	100.000
Salario en 5 años	Planean continuar sus estudios	14.836	7.000	0	100.000
	No planean continuar sus estudios	13.649	5.000	0	100.000

Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

En el cuadro 10 se registran los beneficios²⁸ recibidos por los trabajadores actuales en empresas de ciudades intermedias y pequeñas. Allí se observa que el 45% de los trabajadores actuales no recibe ningún tipo de beneficio por su trabajo. Sin embargo, cuando se consulta a las empresas sobre los trabajadores que planean contratar en el futuro, estas consideran que solo el 19% no recibiría beneficios. Lo anterior revela una brecha notoria entre los beneficios reportados por los trabajadores actuales y los beneficios planeados para los trabajadores futuros. Esta diferencia es similar a la que se evidenció más arriba cuando se discutió el nivel educativo de los trabajadores futuros comparados con el de los trabajadores actuales.

Los beneficios más comunes para los trabajadores actuales son la flexibilidad en los permisos (31%) y aguinaldos (28%), seguidos del apoyo económico (21%) y el seguro médico (20%). Se observa que los empleadores encuestados siempre mencionan más beneficios para los trabajadores futuros que para los actuales. Así pues, las empresas planean dotar a los trabajadores futuros del beneficio de la flexibilidad (34% de los casos) y del de aguinaldos (49% de los casos).

Cuadro 10. Tipo de beneficios que reciben los trabajadores actuales y futuros en ciudades intermedias y pequeñas

	Trabajadores actuales	Trabajadores futuros	
	Indemnización	12%	14%
	Quinquenio	12%	15%
	Aguinaldos	28%	49%
	Seguro médico	20%	27%
	Subsidios de maternidad o lactancia	8%	11%
	Beneficios de jubilación	12%	16%
	Flexibilidad en permisos	31%	34%
	Apoyo económico en alguna necesidad (enfermedad, otros)	21%	24%
	Enseñanza del oficio	9%	24%
	Otro tipo de beneficio	2%	2%

Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Nota: Durante la encuesta se preguntó sobre cada renglón del cuadro 8 de manera separada. Por eso las categorías no son excluyentes, lo cual hace que los porcentajes sumen más del 100%.

28 En la encuesta se averiguó por un conjunto de beneficios tradicionales (indemnización, quinquenios, aguinaldos, seguro médico, subsidios de maternidad o lactancia y beneficios de jubilación) y por otros como por ejemplo flexibilidad en permisos, apoyo económico en alguna necesidad, enseñanza del oficio y demás. Cabe notar que un trabajador puede recibir al mismo tiempo varios beneficios tradicionales y de otro tipo.

Al comparar el total de beneficios recibidos por los trabajadores por tamaño de ciudad (cuadro 11), se puede observar que, en el caso de los trabajadores actuales, los beneficios aumentan a medida que aumenta el tamaño de ciudad. En este caso, el 49% de los trabajadores actuales en ciudades pequeñas recibe beneficios, mientras que la cifra correspondiente a ciudades intermedias es del 57% y del 79% en ciudades grandes. En cuanto a los trabajadores futuros, los empleadores reportan una menor inclinación a ofrecer beneficios para los trabajadores actuales en las ciudades grandes (70 versus 79% respectivamente), mientras que los empleadores de ciudades intermedias y pequeñas muestran la tendencia inversa.

Cuadro 11. Comparación de beneficios tradicionales por tamaño de ciudad

	Beneficios recibidos por trabajadores actuales		Beneficios a ser recibidos por trabajadores futuros	
	Tiene	No tiene	Tiene tendrán?	No tendrán
Ciudades grandes	79%	21%	70%	30%
Ciudades intermedias	57%	43%	83%	17%
Ciudades pequeñas	49%	51%	75%	25%

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022-2023 y Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Desvinculación y rotación

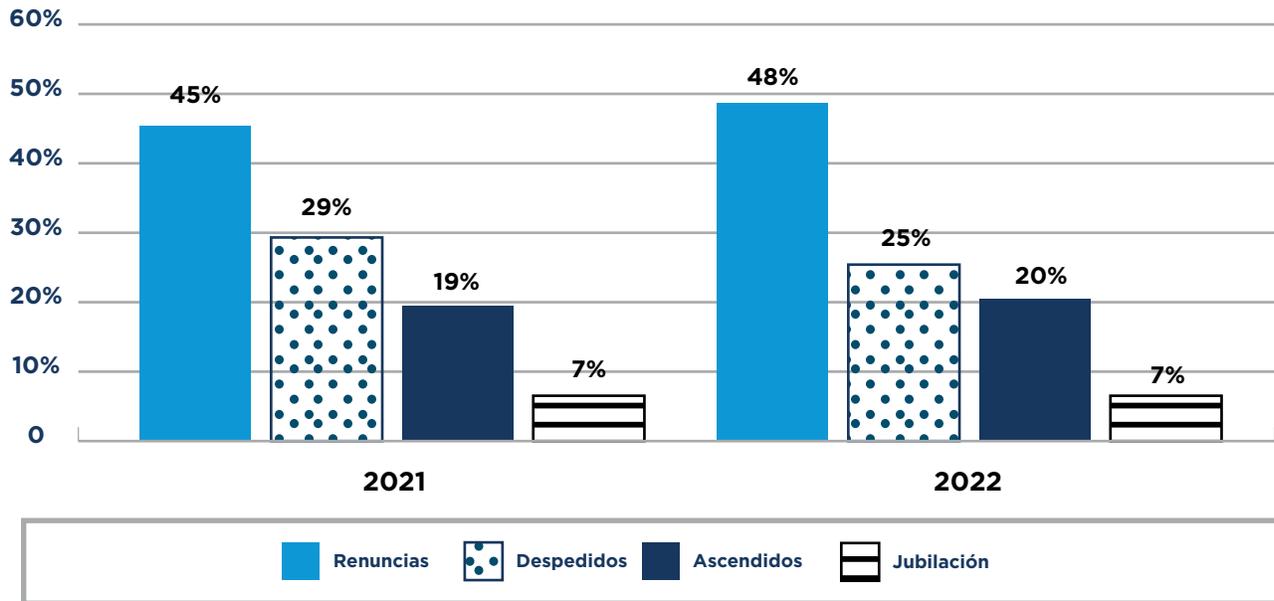
En esta sección se analizan las características de la rotación de trabajadores en las empresas de Bolivia. Se debe tener en cuenta que las encuestas se realizaron entre 2022 y 2023, de modo que es posible que los periodos de pérdidas económicas debidas a la pandemia, así como la recuperación posterior, hayan tenido un impacto importante en las perspectivas de contratación y desvinculación de las empresas. También es posible que los conflictos sociales --especialmente en Santa Cruz en 2022-- hayan incidido en estos datos.

Ciudades grandes

En cuanto a la rotación de trabajadores en las empresas de ciudades grandes, en el gráfico 12 se muestran las tendencias de los años 2021 y 2022. Allí se observa que la mayoría de la rotación se originó en renuncias (45% en 2021 y 48% en 2022) y despidos (29% en 2021 y 25% en 2022). Eso a diferencia de 2016, cuando las renuncias ascendieron a un 41% y los despidos al 20% en las empresas de ciudades grandes. Se puede suponer entonces que si bien en 2021 y 2022 las renuncias y despidos respondieron a diversos motivos, la pandemia pudo ser una razón importante, dado que durante los periodos de cierre de las escuelas fue necesario que al menos un adulto se quedara en el hogar para cuidar a los menores. Asimismo, las pérdidas económicas en la empresa incidieron en esa rotación. En 2021, cuando la economía comenzó a recuperarse a raíz de la reapertura de muchas empresas, escuelas e instituciones, hubo un periodo de adaptación para buscar personal.

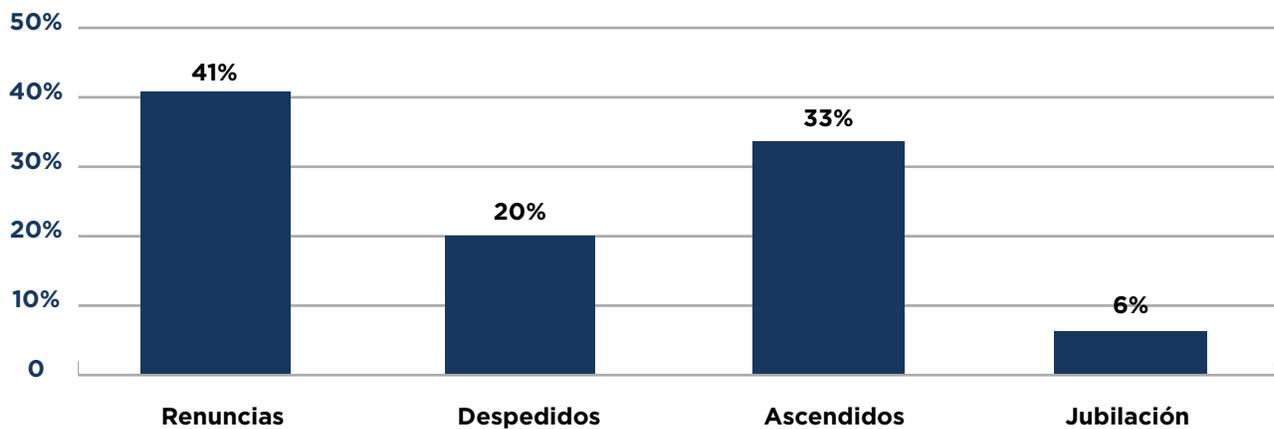
Gráfico 12. Empresas que reportaron una alta rotación de trabajadores en 2021 y 2022 en ciudades grandes

Ciudades grandes



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022

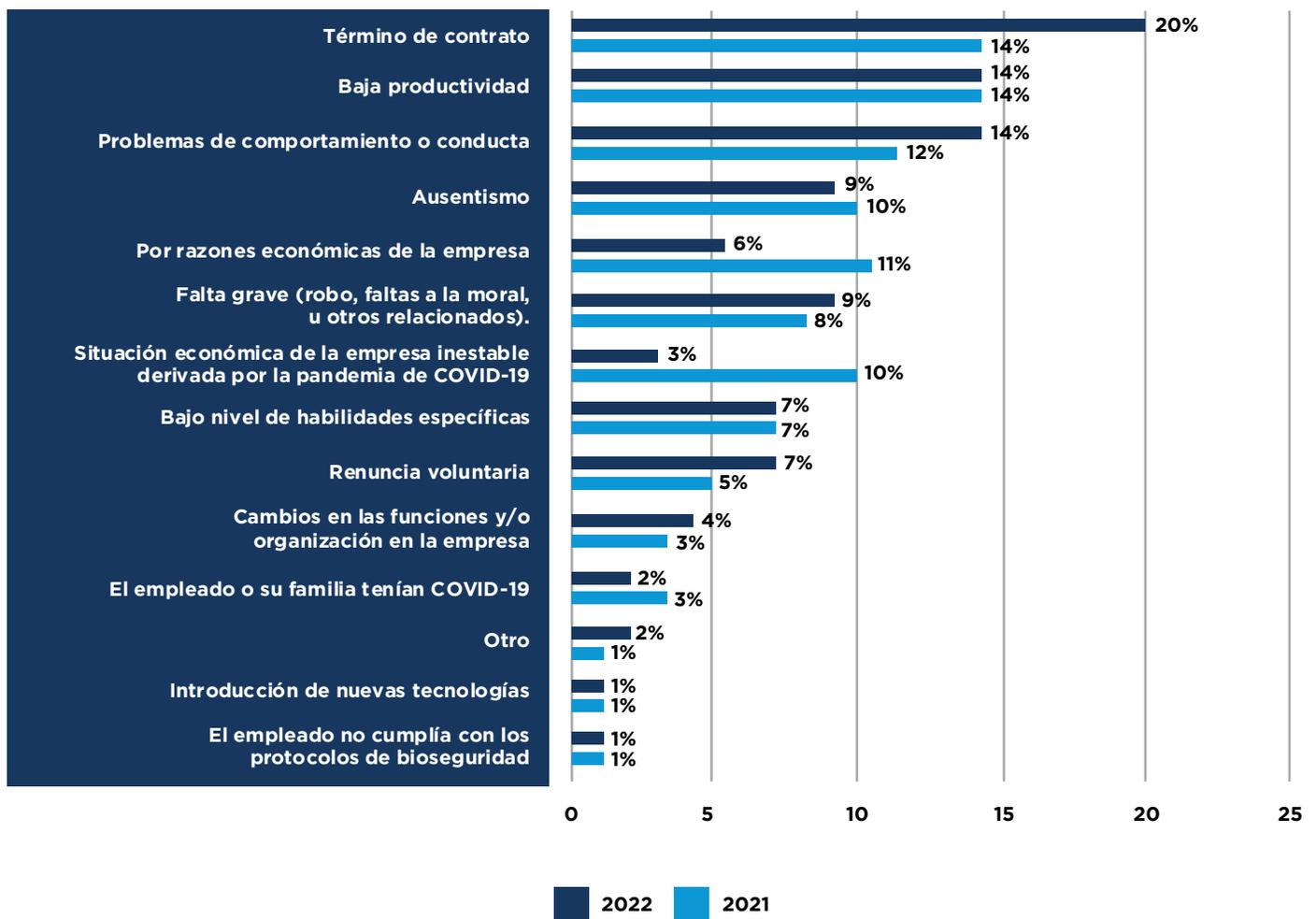
Ciudades grandes



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2015.

En el gráfico 13 se registran los principales motivos para la desvinculación de trabajadores en 2021 y 2022. Allí se observa que la razón principal en 2022 fue el término de contrato (20%), seguida de la baja productividad (14%) y de problemas de comportamiento o conducta (14%). En cambio en 2021 predominaron las razones económicas de la empresa y su situación económica inestable debido a la pandemia (11% en 2021 y 6% en 2022; 10% en 2021 y 3% en 2022 respectivamente). Entre otros motivos figuraron también el ausentismo (10% en 2021 y 9% 2022) y el bajo nivel de habilidades específicas (7% en 2021 y 2022).

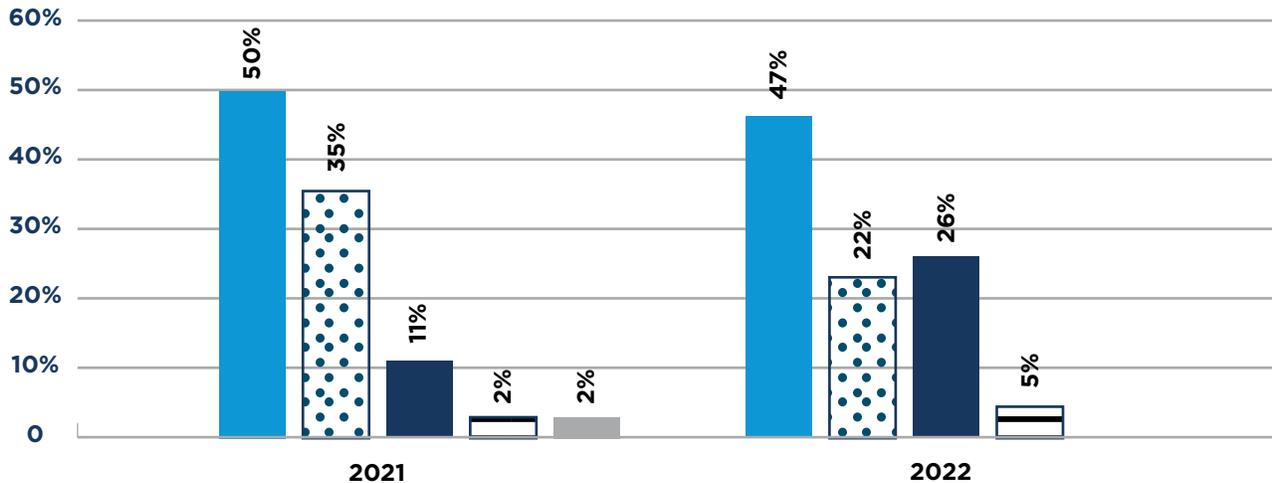
Gráfico 13. Motivos de desvinculación de trabajadores en ciudades grandes



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022

Gráfico 14. Empresas que reportaron una alta rotación de trabajadores en el año 2021 para la encuesta 2022 y en 2017 para la encuesta de ese año en ciudades intermedias y pequeñas

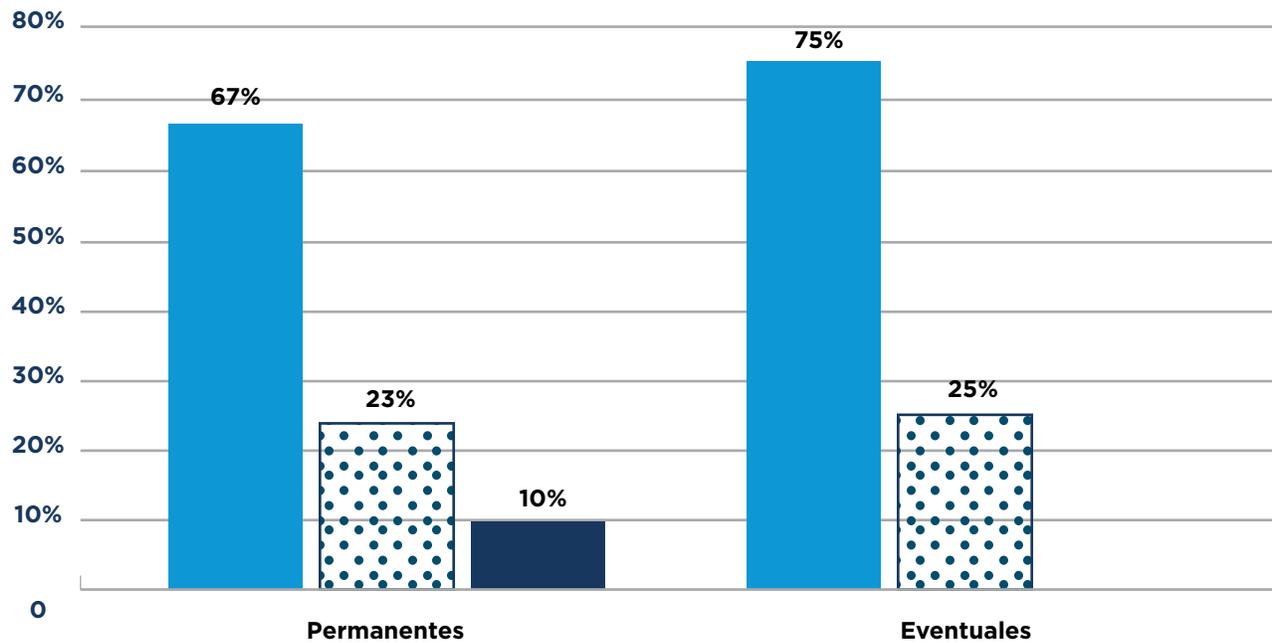
Ciudades intermedias y pequeñas



Renuncias Despidos Fin de contrato Otro Jubilación

Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Encuesta 2017



Renuncias Despidos Jubilación

Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2017.

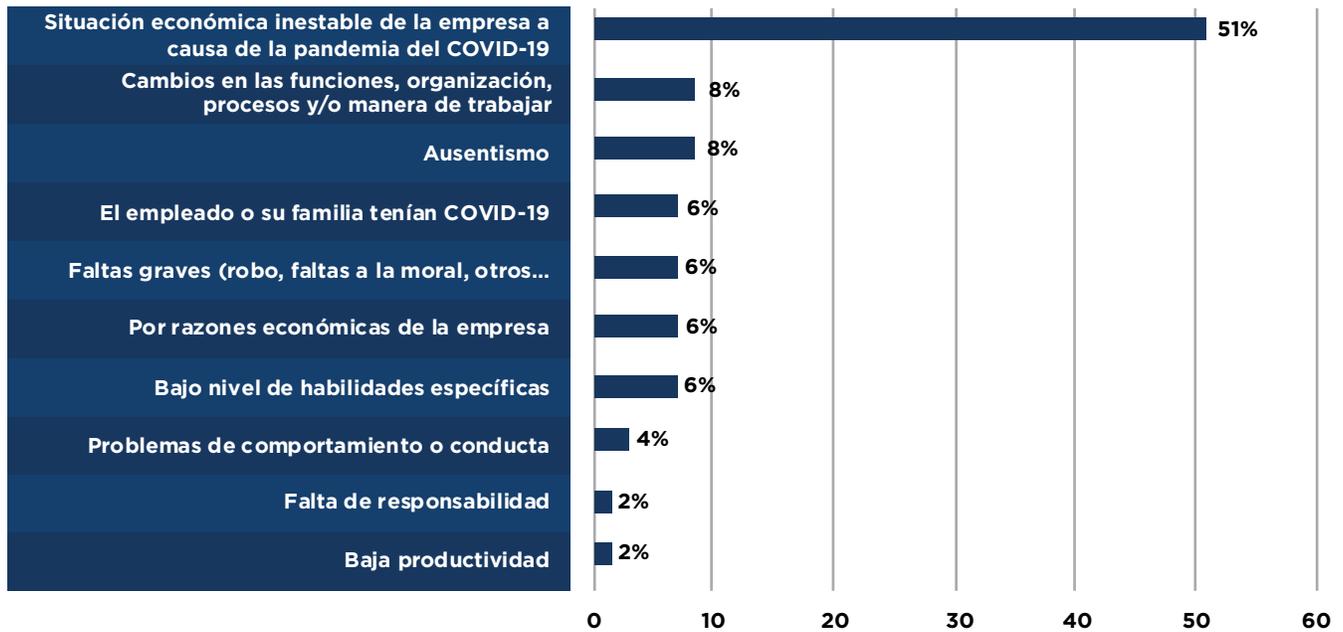
Ciudades intermedias y pequeñas

Con respecto a las empresas ubicadas en ciudades intermedias y pequeñas, en el gráfico 14 se registran aquellas que reportaron una rotación de trabajadores permanentes y eventuales en 2021. Al igual que lo sucedido en las ciudades grandes, las renunciaciones fueron el principal motor de la rotación (50% trabajadores permanentes y 47% eventuales). En segundo lugar aparecen los despidos: 35% trabajadores permanentes y 22% eventuales. Lo anterior contrasta con las cifras de 2017, cuando las renunciaciones representaron en 67% de las desvinculaciones de trabajadores permanentes y el 75% de eventuales. Aunque los datos muestran una reducción de renunciaciones y despidos entre las dos encuestas, cabe destacar que la encuesta de 2022 incluyó categorías de respuesta adicionales que concentran una parte importante de la distribución. Por eso las rotaciones de trabajadores incluidas en la categoría de fin de contrato en la encuesta 2022 (11% para permanentes y 26% para eventuales) habrían sido redistribuidas en otras categorías en la encuesta 2017.

En el gráfico 15 se registran los motivos de despido de trabajadores permanentes (el más mencionado) en las empresas de las ciudades intermedias y pequeñas. No se incluyeron los trabajadores eventuales debido a las pocas observaciones. Al analizar esos motivos se puede apreciar que la situación económica inestable de la empresa debido a la pandemia ocupa el primer lugar (51%). Entre otros motivos figuran cambios en las funciones, organización, procesos y/o manera de trabajar (8%), ausentismo (8%) y faltas graves (6%). Cabe notar que la situación económica de la empresa también era uno de los principales motivos para los despidos según los datos de la encuesta de 2017 también, junto con la baja productividad. Como se puede observar, la suma de los casos de desvinculación asociada a efectos de falta de habilidades de comportamiento (blandas) o habilidades específicas (duras) y de productividad

Gráfico 15. Motivos de despido de trabajadores permanentes en ciudades intermedias y pequeñas

Encuesta 2022



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Encuesta 2017



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2017.

V. DEMANDA DE HABILIDADES Y CAPACITACIÓN

En los últimos años, la literatura sobre el panorama laboral de América Latina ha evidenciado las dificultades a las que se enfrentan las empresas para conseguir trabajadores con las habilidades necesarias. Se determinó que existe una brecha entre las que poseen y las que exigen los procesos productivos en los que se desempeñan (Bassi, et al., 2012) (Mourshad, Farrell y Barton, 2011). Una de las causas principales que subyacen a esta brecha son las deficiencias de la educación y formación que reciben los jóvenes de la región (Flores-Lima, González-Velosa y Rosas Shady, 2013). En tal sentido, el presente estudio arroja hallazgos parecidos a los de la literatura existente y produce datos que confirman que la falta de habilidades para el trabajo es una de las principales causales de despido, especialmente en las empresas localizadas en ciudades intermedias y pequeñas.

En este capítulo se hace una descripción de la demanda de habilidades en demanda por parte de las empresas, así como de la demanda de formación/capacitación de la mano de obra en las ciudades de Bolivia.

Recuadro 3. Habilidades

Las habilidades de los trabajadores son claves para desarrollar la actividad de la empresa. En ese sentido, las empresas necesitan habilidades que respondan a lo que exige el tipo de bienes y/o servicios que produce, así como a los cargos considerados esenciales.

Para analizar estas habilidades en el contexto de las empresas de Bolivia se las agrupó en las tres categorías utilizadas en la literatura (Bassi et al., 2012; Murnane y Levy, 1996) y se agregó una cuarta para las habilidades digitales, las cuales han adquirido una importancia crítica en las empresas desde la pandemia.

- Las habilidades de conocimiento (habilidades blandas) se definen como toda forma de conocimiento aprendido a través de estructuras mentales que interpretan la información adquirida: habilidades de lenguaje, habilidades de lectura y escritura, habilidades matemáticas, habilidades de pensamiento crítico y, de manera genérica, habilidades para el uso de equipos.
- Las habilidades socioemocionales o de comportamiento son atributos personales reflejados en la personalidad de cada individuo: compromiso, responsabilidad, atención y servicio.
- Las habilidades específicas corresponden a aquellas capacidades técnicas que son aplicables a una ocupación en particular y que no son transferibles como el manejo de un producto o la mezcla de diferentes insumos.
- Las habilidades digitales incluyen todos aquellos conocimientos y prácticas que se requieren para usar una tecnología digital como pueden ser las computadoras o celulares. Se trata de habilidades digitales tanto en el manejo de la herramienta propiamente tal como de sus procesos de funcionamiento.

Demanda de habilidades y dificultad para encontrarlas

Las habilidades de los trabajadores son elementos sumamente importantes para las empresas en el momento de contratar. En esta sección se describe la demanda de diferentes aptitudes en las empresas en Bolivia.

Ciudades grandes

Los empleadores en las ciudades grandes demandan principalmente habilidades de conocimiento (33%), como se puede apreciar en el cuadro 12. Las habilidades específicas a la ocupación son también importantes (28%), seguidas de las de comportamiento (22%) y las digitales (17%). Cabe notar que los niveles de importancia de las diferentes categorías de habilidades son parecidos, lo cual muestra que las empresas valoran todo tipo de destrezas.

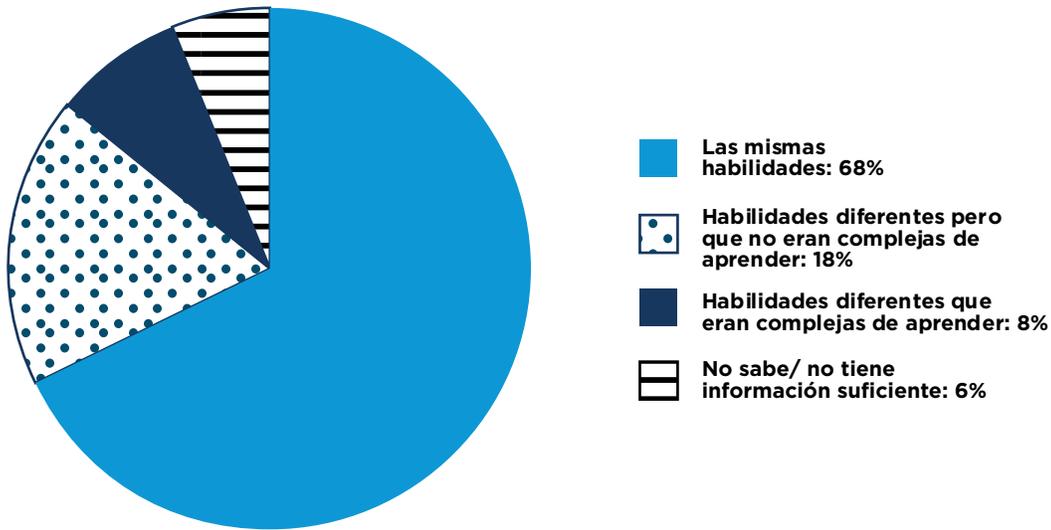
Cuadro 12. Comparación de habilidades demandadas/valoradas en ciudades grandes

Ciudades grandes			
Habilidades de conocimiento	Habilidades de comportamiento	Habilidades de específicas a la ocupación	Habilidades digitales
33%	22%	28%	17%

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022.

El mercado laboral ha sufrido cambios drásticos en los últimos años. En el gráfico 16 se muestran los cambios en las percepciones relativas a la demanda de habilidades durante los cinco años previos a la pandemia. Allí se observa que los encuestados reportaron principalmente que las habilidades requeridas para ocupar los cargos esenciales de la empresa son las mismas (68%). Un 18% mencionó que las habilidades cambiaron durante los cinco años previos a la pandemia, pero que las nuevas habilidades no son difíciles de adquirir.

Gráfico 16. Cambios de las habilidades requeridas para realizar las ocupaciones esenciales para la empresa en los cinco años previos a la pandemia en ciudades grandes

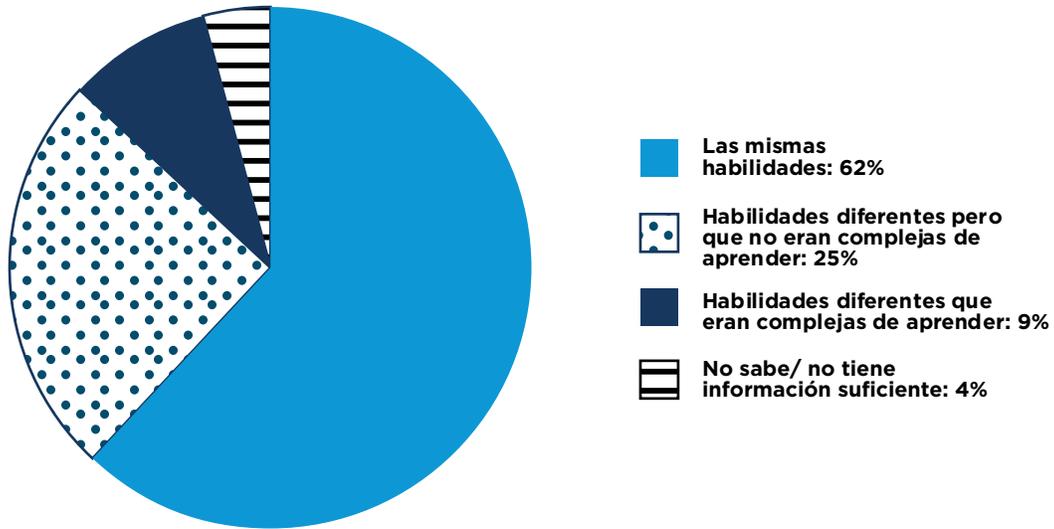


Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022.

La pandemia —periodo en el que se sufrieron pérdidas seguidas de recuperación económica, así como los cambios drásticos en la manera de realizar los procesos productivos— influyó necesariamente en el tipo de habilidades demandadas por los empleadores. En el gráfico 17 se pueden observar los cambios en sus percepciones acerca de las habilidades requeridas para realizar las ocupaciones esenciales de sus empresas después de la pandemia. El 62% de los empleadores declaró que durante los cinco años anteriores a la crisis sanitaria las habilidades requeridas en los puestos claves de sus negocios no habían cambiado, mientras que el 25% dijo que cuando cambiaron, no habían sido difíciles de adquirir; solamente el 9% consideró que sí lo eran.

Asimismo afirmaron que aunque el mercado laboral ha sufrido cambios notorios en la última década, las empresas han logrado adaptarse a las nuevas necesidades y oportunidades. Insistieron además en que, dado que las habilidades requeridas tampoco habían sufrido cambios desde la pandemia, ha sido posible continuar con su perfeccionamiento, mejorando así la empleabilidad de los trabajadores. Esas habilidades después podrán servir de modelo para la formación y capacitación en nuevas destrezas.

Gráfico 17. Cambios de las habilidades requeridas para realizar las ocupaciones esenciales de la empresa después de la pandemia en ciudades grandes



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022.

Ciudades intermedias y pequeñas

En el cuadro 13 se observa la demanda de habilidades por parte de las empresas ubicadas en ciudades intermedias y pequeñas. Según los empleadores, las habilidades que más se requieren son las de índole socioemocional y de conocimiento, cada uno de cuyos componentes fue mencionado entre el 85 y 100% de los casos. La demanda de habilidades específicas a la ocupación y la de destrezas digitales es menor, salvo, en este último caso, la habilidad de comunicar a través de herramientas en línea, que asciende a un 91%.

Cuadro 13. Demanda de habilidades en ciudades intermedias y pequeñas

Habilidades de conocimiento	Buen manejo de lenguaje/escritura/comunicación	89%
	Conocimientos de matemáticas	85%
	Capacidad de resolver problemas con facilidad	96%
Habilidades socioemocionales	Buena actitud en el trabajo	99%
	Responsabilidad y honestidad	100%
	Facilidad para la atención y servicio al cliente	97%
Habilidades específicas	Facilidad para manejar equipos	88%
	Facilidad para manejar maquinaria	68%
	Otra habilidad específica para el trabajo	64%
Habilidades digitales	Facilidad para usar computadoras de escritorio y portátiles	72%
	Facilidad para usar teléfonos inteligentes y tabletas	71%
	Facilidad para usar motores de búsqueda (Ej:Google)	75%
	Facilidad para usar aplicaciones para crear documentos (Word,hojas de cálculo, presentaciones)	66%
	Facilidad para comunicarse mediante e herramientas en línea comunes (WhatsApp, Facebook, etc.)	91%
	Facilidad para comunicarse mediante herramientas en línea de uso empresarial (LinkedIn, Zoom, Google Meets etc.)	63%

Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Características de la demanda de capacitación

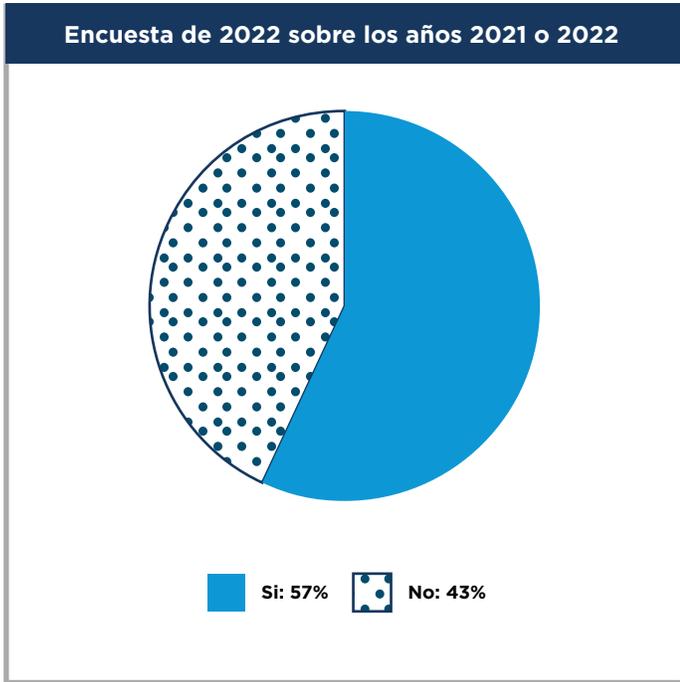
En las ciudades grandes, así como en las intermedias y pequeñas, el primer obstáculo para la contratación es la falta de habilidades o experiencia. En las ciudades grandes se observa que, en 2021 y 2022, las principales dificultades para contratar personal nuevo fueron la falta de habilidades socioemocionales como el compromiso o la responsabilidad (25%), la falta de experiencia (25%) y la falta de habilidades específicas como los conocimientos o el manejo de herramientas (14%). Asimismo, en las ciudades intermedias y pequeñas las principales dificultades encontradas por las empresas a la hora de contratar personal fueron la falta de experiencia (31%) y de habilidades (25%). Por eso, una solución para las empresas sería la de aprovechar las oportunidades de formación y capacitación de su personal.

Se estima que aproximadamente una cuarta parte del capital humano que acumulan los individuos durante sus vidas se obtiene a través de inversiones posteriores al proceso de escolarización (Heckman, Lochner, & Taber, 1998). Entre las inversiones posibles en capital humano figura la capacitación en la empresa, lo cual puede permitir una mejor adaptación de los trabajadores a las habilidades requeridas en el sector productivo y a los cambios originados en el uso de nuevas tecnologías. Por eso, la capacitación es una herramienta esencial para corregir el posible desacople entre las habilidades de la fuerza laboral y la demanda de las empresas.

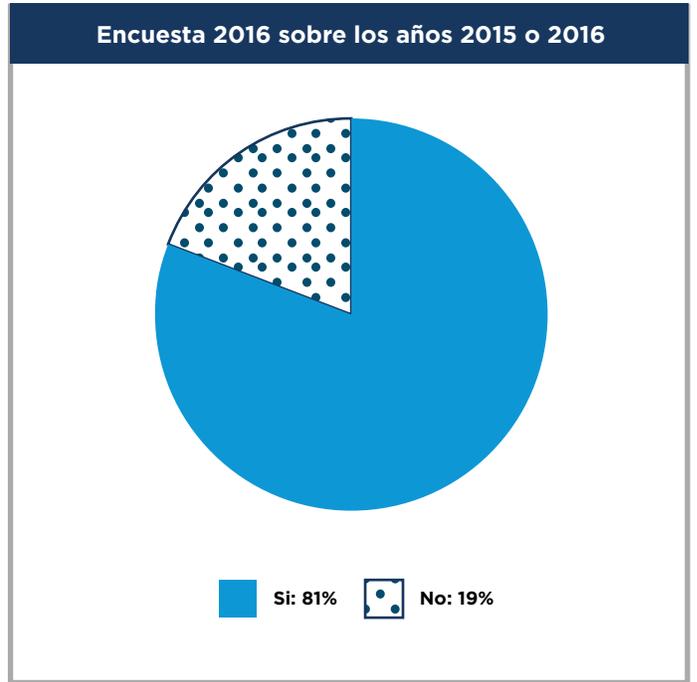
Ciudades grandes

Las empresas en las ciudades grandes ofrecieron capacitaciones para sus trabajadores en 2021 o 2022 en el 57% de los casos, como se observa en el gráfico 18. Cabe señalar que la pandemia probablemente tuvo un impacto importante en la disposición de las empresas a hacer o contratar capacitaciones. Por su parte, el estudio de 2020 con base en los datos de las encuestas de 2015 y 2016 muestra que el 81% de las empresas de ciudades grandes capacitó a alguno de sus trabajadores. Asimismo, cabe destacar que en 2021-2022 el 4% de las empresas que reportaron capacitaciones usaron un subsidio público para financiarlas, mientras que la proporción correspondiente a los años 2015-2016 fue del 2%. Dadas las dificultades de financiamiento de la capacitación laboral, la ayuda pública por el medio de subsidios cobra cada vez mayor importancia.

Gráfico 18. Porcentaje de empresas que hicieron capacitaciones para sus trabajadores en ciudades grandes

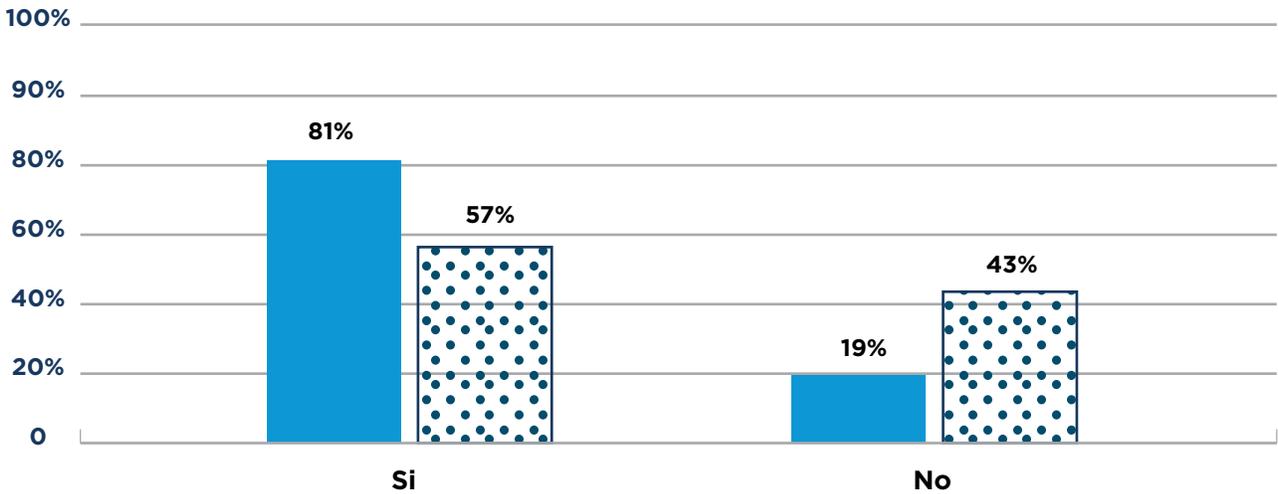


Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2015.

Empresas que hicieron capacitaciones para sus trabajadores en ciudades grandes

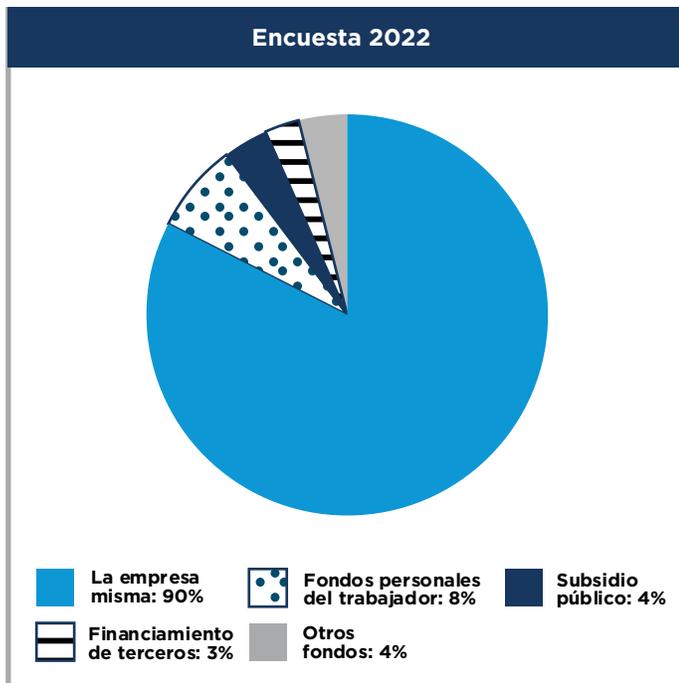


Encuesta 2015 Encuesta 2022

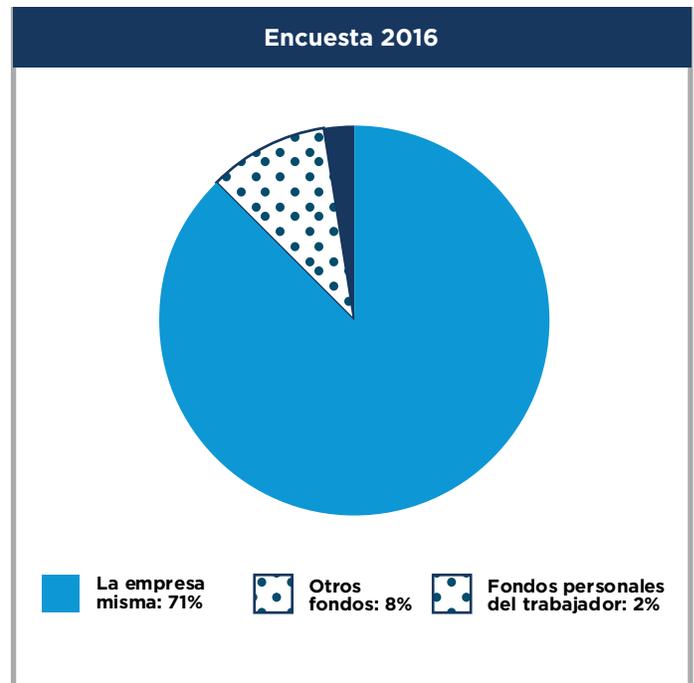
Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuestas 2015 y 2022

En el gráfico 19 se detalla el financiamiento para el 57% de empresas que realizaron capacitaciones en ciudades grandes. Se observa que en el 90% de los casos la empresa usó sus fondos, mientras que en el 8% de los casos los trabajadores usaron los suyos propios. Esas proporciones aumentaron cuando se las compara con las observadas en la encuesta de 2016: 71 y 2% respectivamente.

Gráfico 19. Fuentes de financiamiento utilizadas por las empresas para la capacitación de sus trabajadores



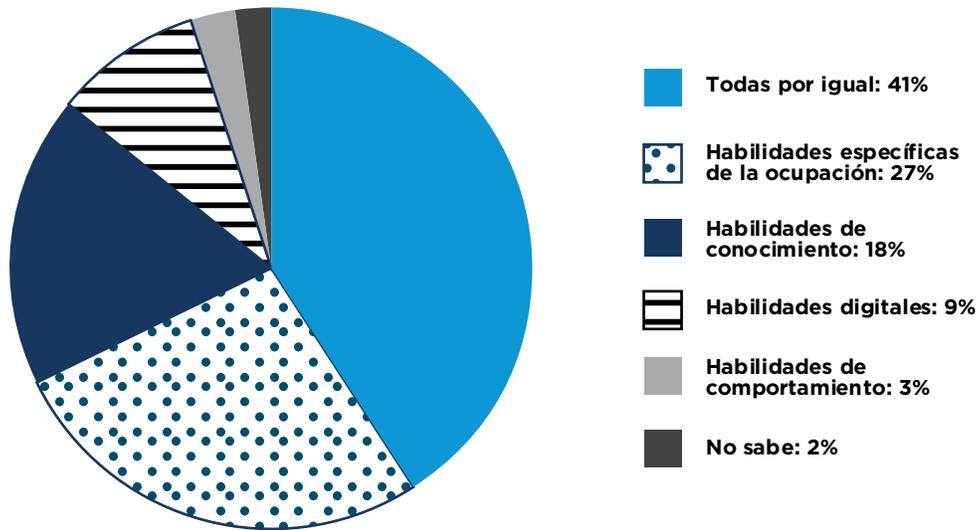
Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2016.

En el gráfico 20 se aprecia que en el 41% de las empresas se capacitó a los empleados en todas las habilidades por igual, en el 27% en habilidades específicas a la ocupación y en el 18% en habilidades de conocimiento. En menor proporción se fortalecieron las habilidades digitales (9%), mientras que en el 3% de los casos se capacitó a los empleados en habilidades de comportamiento o socioemocionales.

Gráfico 20. Habilidades priorizadas en las capacitaciones en ciudades grandes



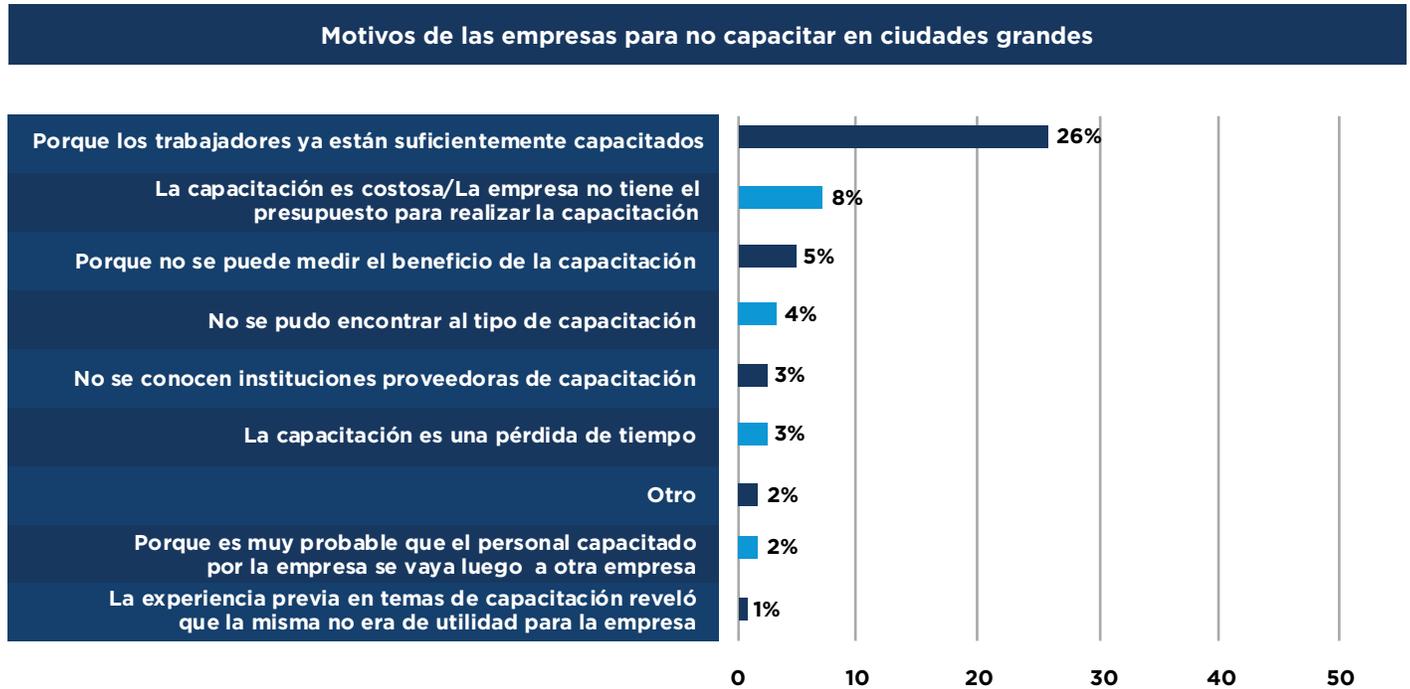
Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022

Como se puede observar en el gráfico 21, casi la mitad de las empresas que dejaron de capacitar a su personal lo hicieron por considerar que sus trabajadores ya estaban lo suficientemente preparados (26%).²⁹ El segundo motivo más reportado fue el de los costos o la falta de presupuesto (8%). En un contexto de pandemia y/o recuperación, es muy probable que las empresas no contaran con fondos suficientes para este rubro.³⁰

²⁹ En aquellas empresas que usan principalmente tecnologías artesanales, es posible que no se necesite un nivel avanzado de capacitación para cumplir con las tareas esenciales.

³⁰ Un tema interesante que se observa en la encuesta es que a pesar de la baja productividad que se observa en el país, muchas empresas, especialmente en ciudades pequeñas no consideran necesario capacitar a su personal. Esto puede estar relacionado con el bajo uso de tecnología en los procesos de las empresas, que se traduce en el bajo uso de habilidades que se analizar en Bagolle, Valencia y Urquidí 2019.

Gráfico 21. Motivos de las empresas para no capacitar en ciudades grandes



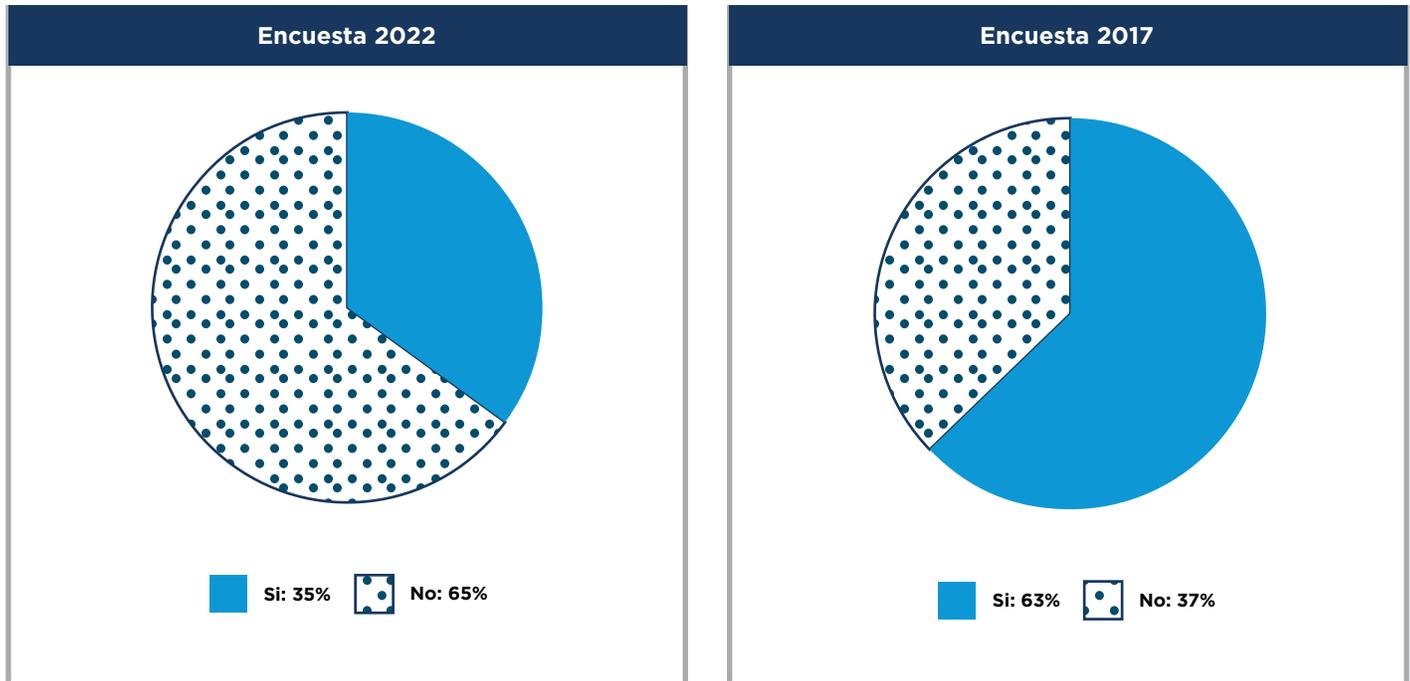
Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022.

En las ciudades grandes, las empresas tienden a capacitar a su personal con un gasto anual promedio de Bs. 11,268 en 2021 y Bs. 13.305 en 2022. Además, en 2022, año con menos impacto de la pandemia, las empresas en La Paz gastaron en promedio Bs. 12.446, las de Cochabamba Bs. 23.121 y las de Santa Cruz Bs. 6.915. Durante este mismo año de 2022, se evidencia también que las microempresas gastaron Bs. 4.850, las pequeñas Bs. 10.947, las medianas Bs. 6.392 y las empresas grandes un Bs 41.556 en promedio.

Ciudades intermedias y pequeñas

En comparación con las ciudades grandes, en las ciudades intermedias y pequeñas una menor cantidad de empresas capacitó a su personal. En el gráfico 22 se observa que solo un 35% llevó a cabo algún tipo de capacitación en 2022. Esta cifra es mucho menor al dato de la encuesta de 2017, cuando se registró que un 63% de las empresas capacitó a alguno de sus trabajadores en 2015.

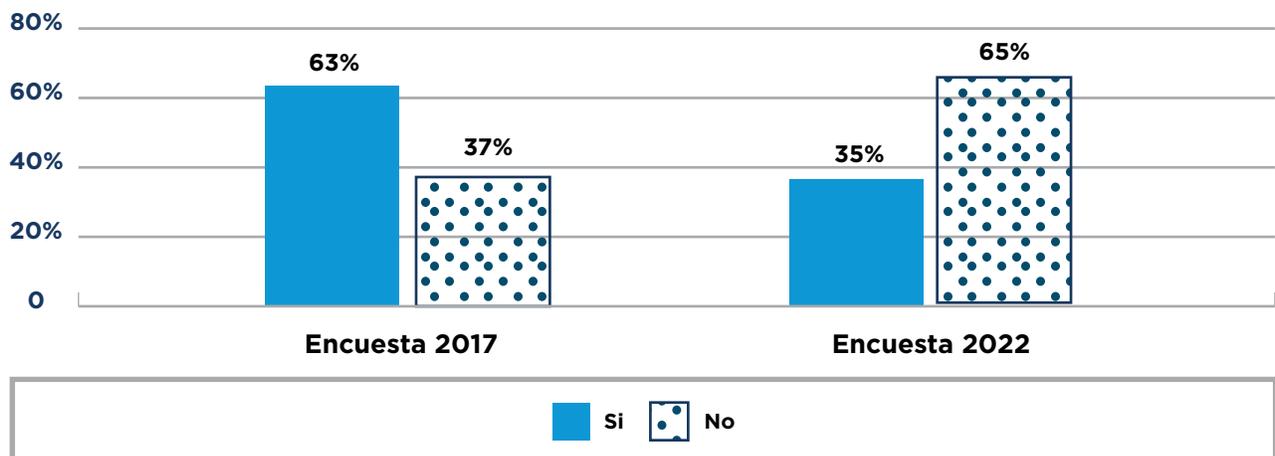
Gráfico 22. Porcentaje de empresas que hicieron capacitaciones para sus trabajadores en 2021 en ciudades intermedias y pequeñas



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2017.

Empresas que hicieron capacitaciones para sus trabajadores en 2021 en ciudades intermedias y pequeñas

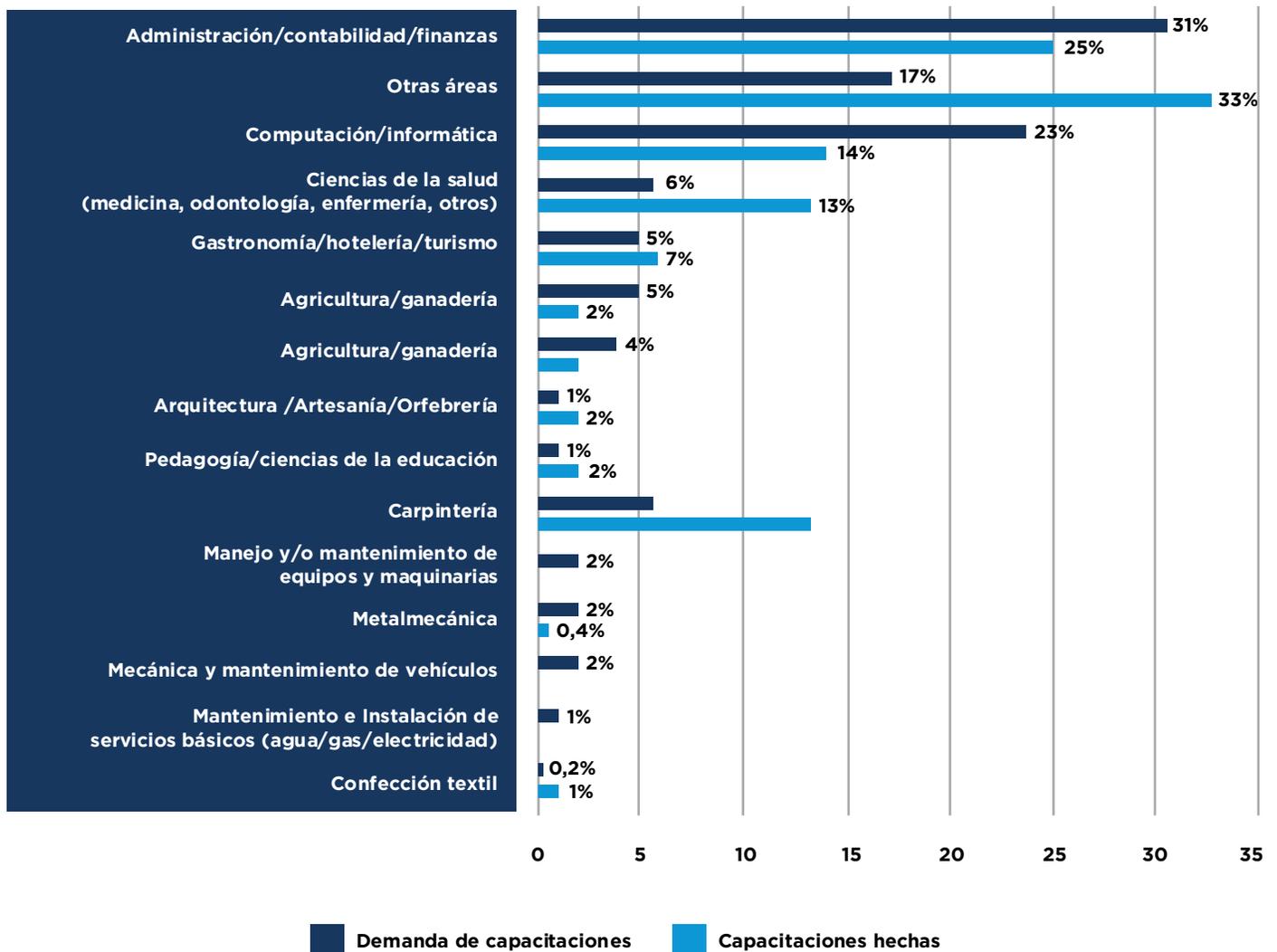


Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuestas 2017 y 2022.

El área principal de capacitación requerida por las empresas fue la de administración, contabilidad y finanzas con un 31%; asimismo fue una de las más mencionadas en cuanto a las capacitaciones que en efecto se realizaron: 25% (gráfico 23). La demanda de capacitaciones en computación e informática fue también elevada (23%); en esta área las capacitaciones efectivas para el personal ascendieron a un 14%.

En la categoría correspondiente a otras áreas figuran algunas que, si bien no fueron específicamente incluidas en las otras categorías de la pregunta, constituyen una parte significativa de la demanda (17%). Cabe notar que la categoría “otras áreas”, aunque exhibe una alta representación en la distribución, en sí misma no señala una tendencia, sino que comprende toda una variedad de temas de capacitación impartidos por las empresas o en demanda hacia el futuro. Esta categoría agrupa numerosas áreas no incluidas en el gráfico, y se explica porque la encuesta incluyó una pregunta abierta para que los participantes mencionaran cualquier tema relevante de capacitación hecha o demandada.

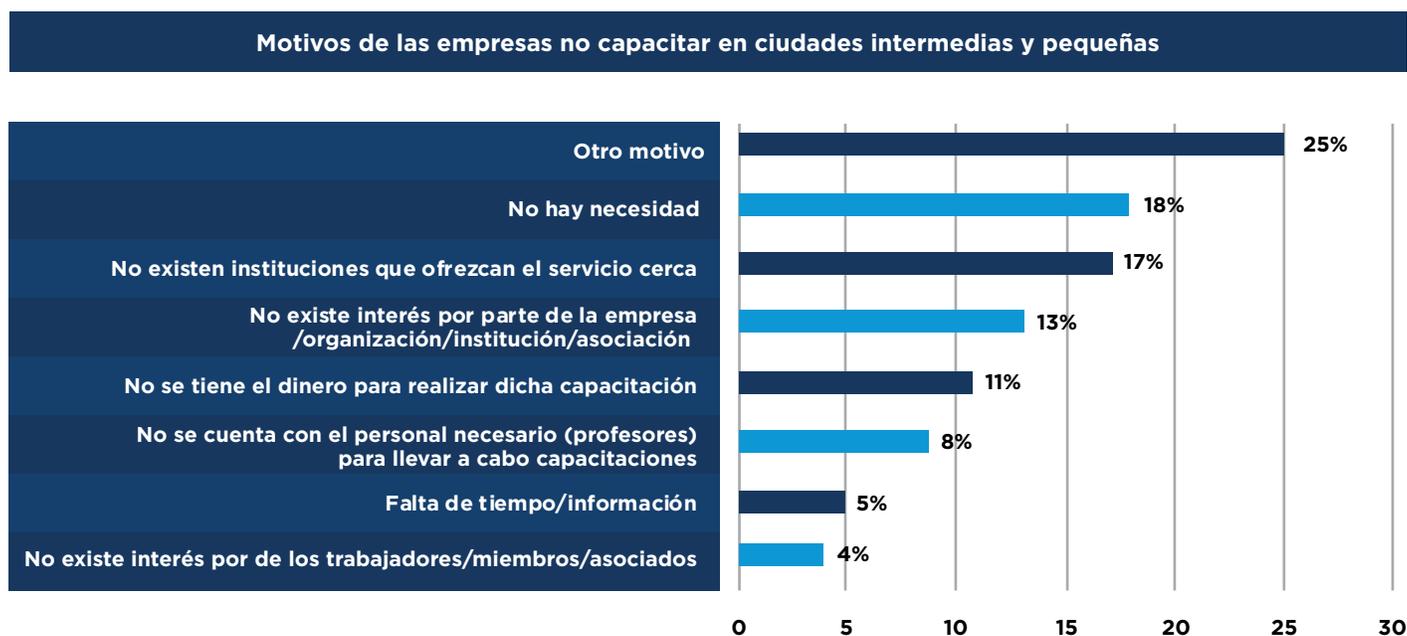
Gráfico 23. Áreas en las cuales las empresas capacitaron y áreas en las cuales las empresas demandan capacitación en ciudades intermedias y pequeñas



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Para las empresas que no capacitaban a su personal, en el gráfico 24 se registran los motivos reportados. Los más mencionados fueron la falta de necesidad (18%), la ausencia de instituciones de capacitación en el área deseada (17%) y la falta de interés de la empresa (13%). A diferencia de lo señalado por las empresas en ciudades grandes, la falta de presupuesto solamente afectó a un 11% de aquellas en ciudades intermedias y pequeñas como motivo para no capacitar a su personal. Esto a diferencia de lo ocurrido en la encuesta de 2017, cuando esa fue la razón más mencionada (43%). Cabe notar que la razón aducida con mayor frecuencia por las empresas en 2022 para no capacitar fue “otro motivo” (25%); allí se agrupan todos aquellos que no se mencionan explícitamente en resto del gráfico. El que así sea no define en realidad una tendencia en cuanto a las razones para no capacitar, sino el hecho de que las opciones de respuesta ofrecidas en el cuestionario no incluían las otras preocupaciones de las empresas.

Gráfico 24. Motivos de las empresas no capacitar en ciudades intermedias y pequeñas



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

La falta de institutos de capacitación figura como uno de los motivos clave para las empresas que no capacitaban a su personal en ciudades intermedias y pequeñas. En ese sentido, se les preguntó si conocían entidades de este tipo. El 56% declaró no conocer institutos de capacitación en su entorno y solo el 16% dijo tener una relación con estos.

En materia de gasto en este rubro, las empresas de ciudades intermedias y pequeñas invirtieron en promedio Bs. 968 en 2021. En cambio, como fue mencionado anteriormente, el de las empresas en ciudades grandes fue mucho más elevado en el mismo periodo: Bs. 9.738.

VI. PERCEPCIONES SOBRE EL IMPACTO DEL COVID-19³¹

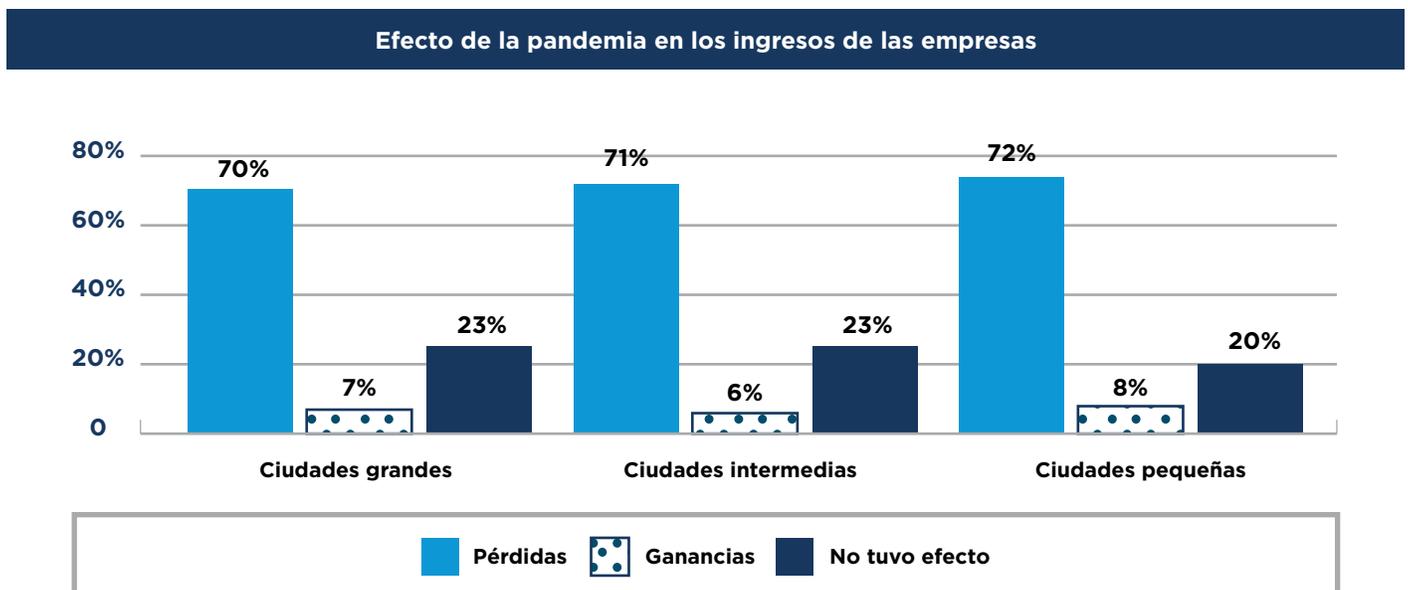
Por tratarse de un evento global prolongado en el tiempo con consecuencias económicas de enorme magnitud, en este capítulo se intenta medir y analizar la percepción del impacto de la pandemia de la COVID-19 en las empresas en las ciudades de Bolivia, así como en el mercado laboral en general.

Indicadores de empresas

Después de varios periodos de confinamiento con limitaciones del movimiento de la población y consecuencias graves en el desarrollo económico, el año 2023 parece marcar el fin del periodo más crítico. La recuperación económica se inició a finales de 2021, mientras que las preocupaciones de salud se han ido desvaneciendo hasta casi desaparecer. En este contexto, las empresas pueden medir el impacto de la pandemia sobre su producción, ventas e ingresos. En el gráfico 25 se muestra la percepción del impacto de la pandemia en los ingresos de las empresas en diferentes ciudades de Bolivia. Se observa que la mayoría percibe pérdidas de ingresos de entre 70 y 72% según el tamaño de la ciudad.

Solo una minoría de empresas reportó un impacto positivo en términos de ganancias en este periodo (entre 6 y 8%). Sin embargo, cabe notar que entre el 20 y el 23% de las empresas encuestadas indicaron que no había percibido efecto alguno en sus ingresos. Aunque la población sufrió muchas restricciones en su vida cotidiana durante la pandemia, la demanda en ciertos sectores como el de productos alimenticios no cambió, lo que puede explicar esta tendencia.

Gráfico 25. Efecto de la pandemia en los ingresos de las empresas por tamaño de ciudad

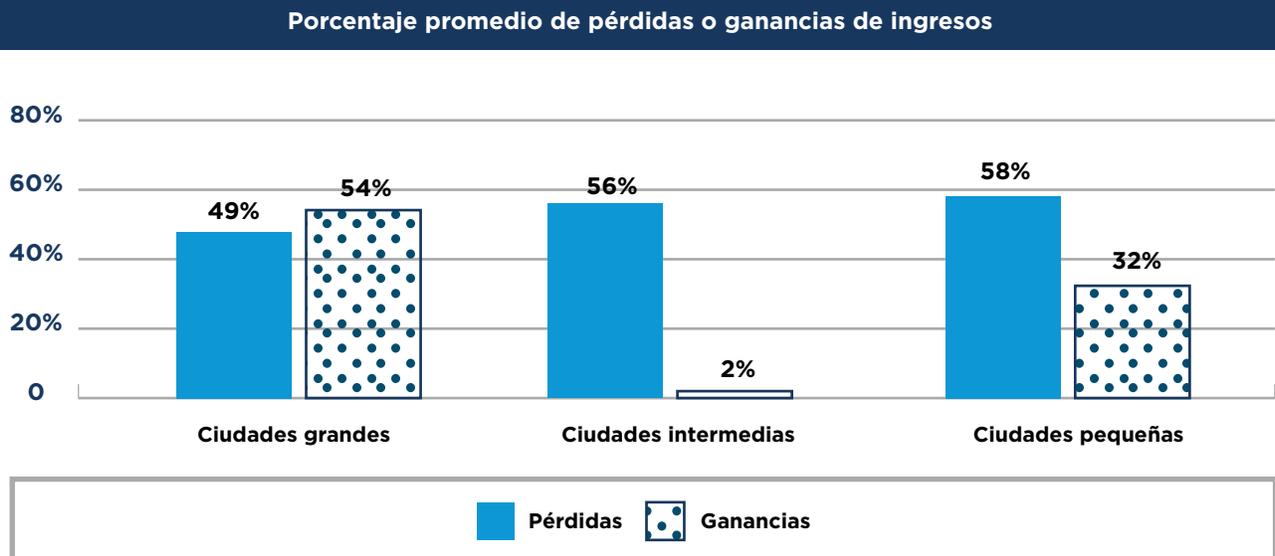


Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022 y Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

³¹ Este capítulo refleja las percepciones de los encuestados sobre el impacto de la pandemia en sus empresas, lo cual responde a la estructura de las preguntas allí formuladas.

Además de analizar la percepción de impacto de la pandemia, es importante determinar el tamaño de este efecto en los ingresos de las empresas para poder cuantificarlo de manera global. En el gráfico 26 se registra el porcentaje promedio de la percepción de pérdidas o ganancias por tamaño de ciudad. En el caso de las empresas que reportaron pérdidas de ingreso, se observa que estas se situaron entre un 49% (ciudades grandes) y un 58% (ciudades pequeñas). Las empresas en ciudades intermedias reportaron una situación comparable a la de las ciudades pequeñas: un 56% de pérdidas de ingresos en promedio. La tendencia de menores pérdidas en las ciudades grandes se confirma por el hecho de que hubo empresas que reportaron ganancias en el mismo periodo, si bien fueron muy pocas. Se reportaron ganancias promedio de 54% de los ingresos en las ciudades grandes, mientras que en las pequeñas fueron solo de un 32%. En lo que se refiere al caso de las empresas en ciudades intermedias, no suele representar a todas las empresas del país por mostrar una diferencia muy grande entre pérdidas y ganancias.

Gráfico 26. Porcentaje promedio de pérdidas o ganancias de ingresos en las empresas a causa de la pandemia por tamaño de ciudad

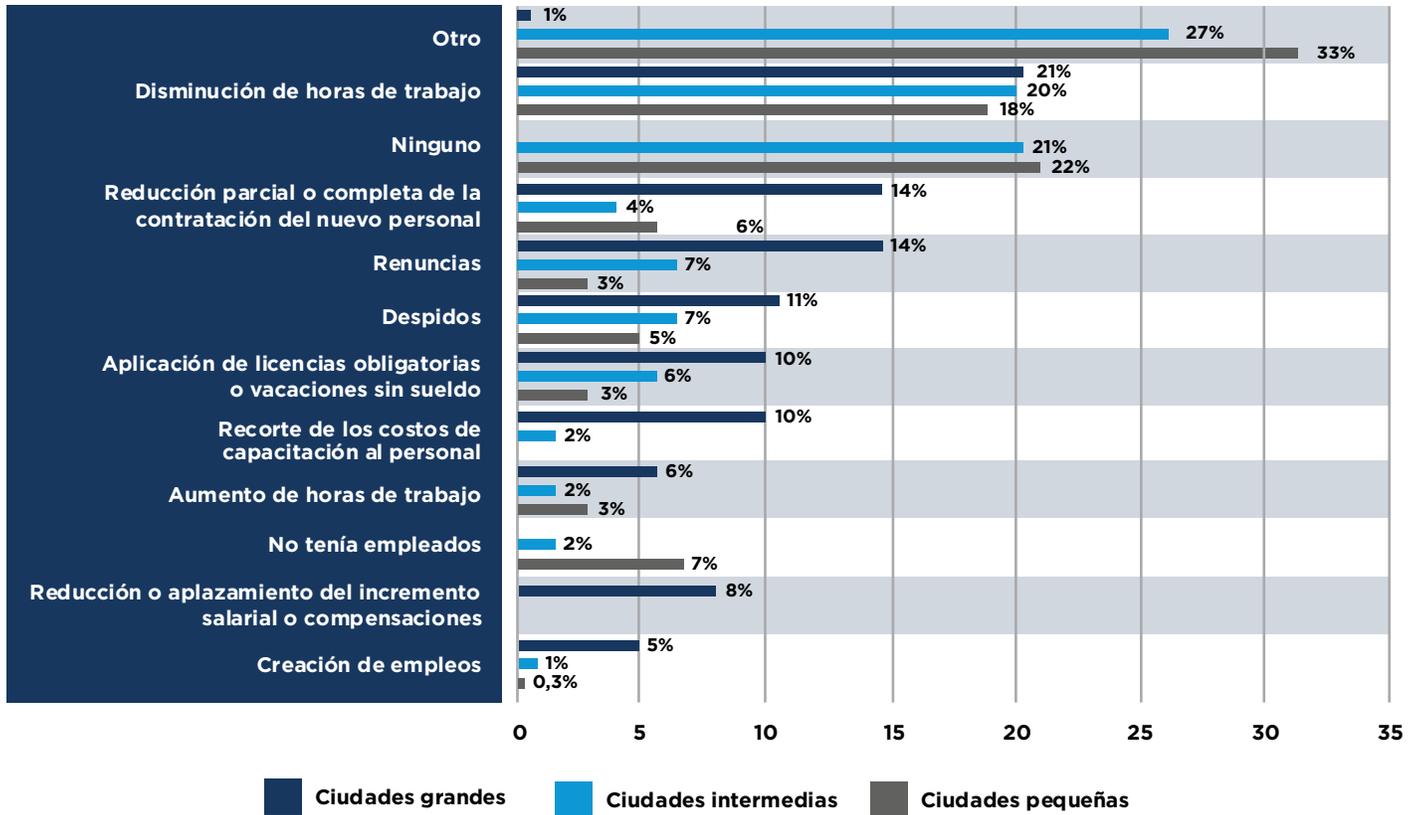


Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022 y Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

En el gráfico 27 se observan los efectos marcadamente diferenciados de la pandemia en los empleados de las empresas. Algunas mencionaron un impacto positivo como la creación de empleos, mientras que otras declararon impactos negativos o no haber sido afectadas en ningún sentido. Aunque la mayoría de las observaciones se agrupan en la categoría de otros efectos (1% en ciudades grandes, 27% en las intermedias y 33% en las pequeñas), se observa que los efectos negativos se produjeron en las siguientes categorías: disminución de las horas de trabajo, reducción de la contratación, renuncias, despidos, etc.

Así pues, el segundo mayor efecto de la pandemia en los empleados fue la disminución de horas de trabajo (21% en ciudades grandes, 20% en ciudades intermedias y 18% en ciudades pequeñas), seguido de ningún efecto (21% en ciudades intermedias y 22% en ciudades pequeñas). En las ciudades grandes, las empresas no reportaron efecto alguno en sus empleados.

Gráfico 27. Efecto de la pandemia en los empleados por tamaño de ciudad

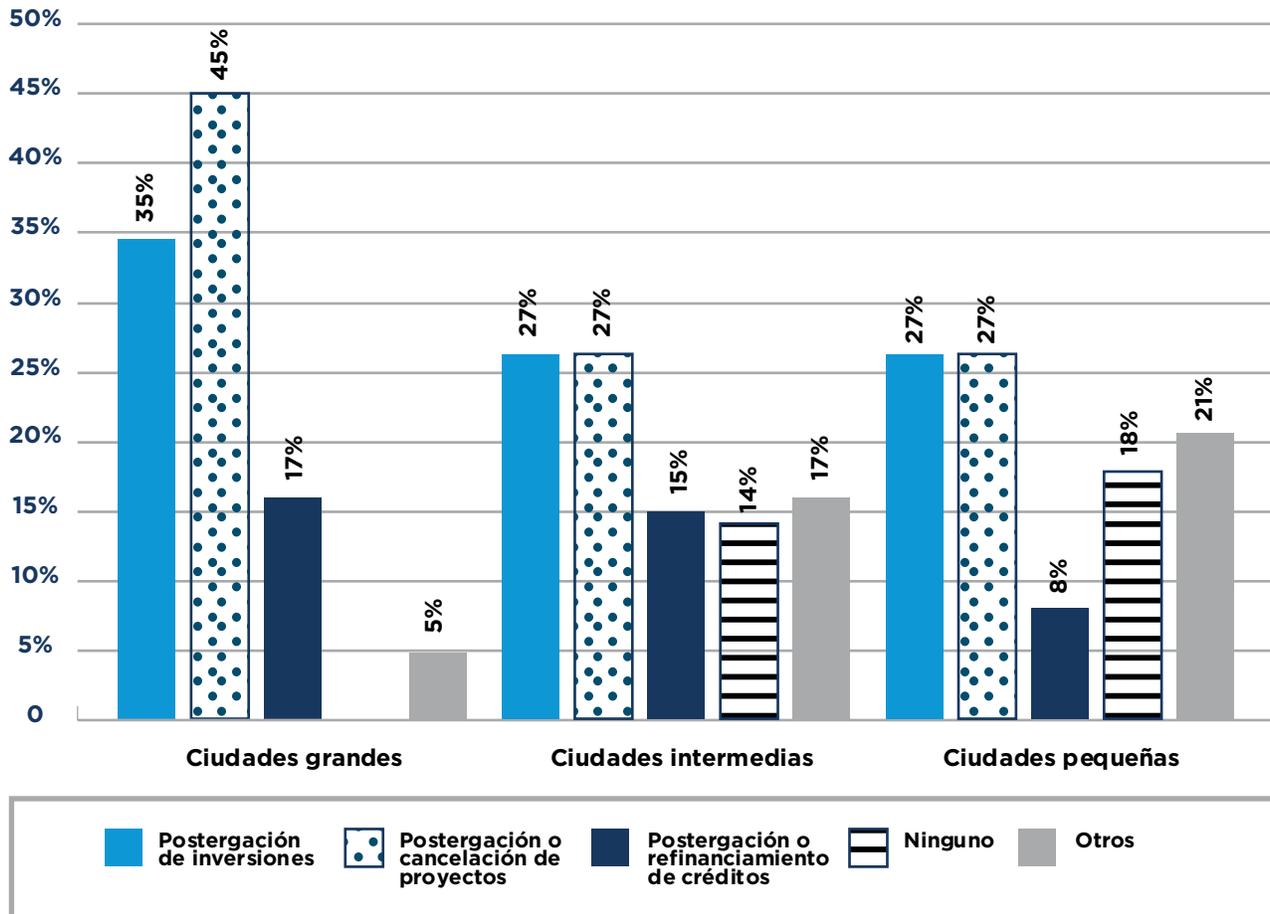


Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022 y Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Como se observa en el gráfico 28, la pandemia tuvo un impacto importante en los planes de crecimiento de las empresas, que reportaron o bien algún tipo de postergación o cancelación de proyectos (45% en ciudades grandes, 27% en ciudades intermedias y 27% en ciudades pequeñas) o de postergación de las inversiones (34% en ciudades grandes, 27% en ciudades intermedias y 27% en ciudades pequeñas). Solo en el 14% de los casos en ciudades intermedias y en el 18% en las pequeñas, las empresas reportaron no haber sufrido efecto alguno de la pandemia en sus planes.

Gráfico 28. Efecto de la pandemia en los planes de crecimiento de las empresas por tamaño de ciudad

Efecto de la pandemia en los planes de crecimiento de las empresas



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022 y Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

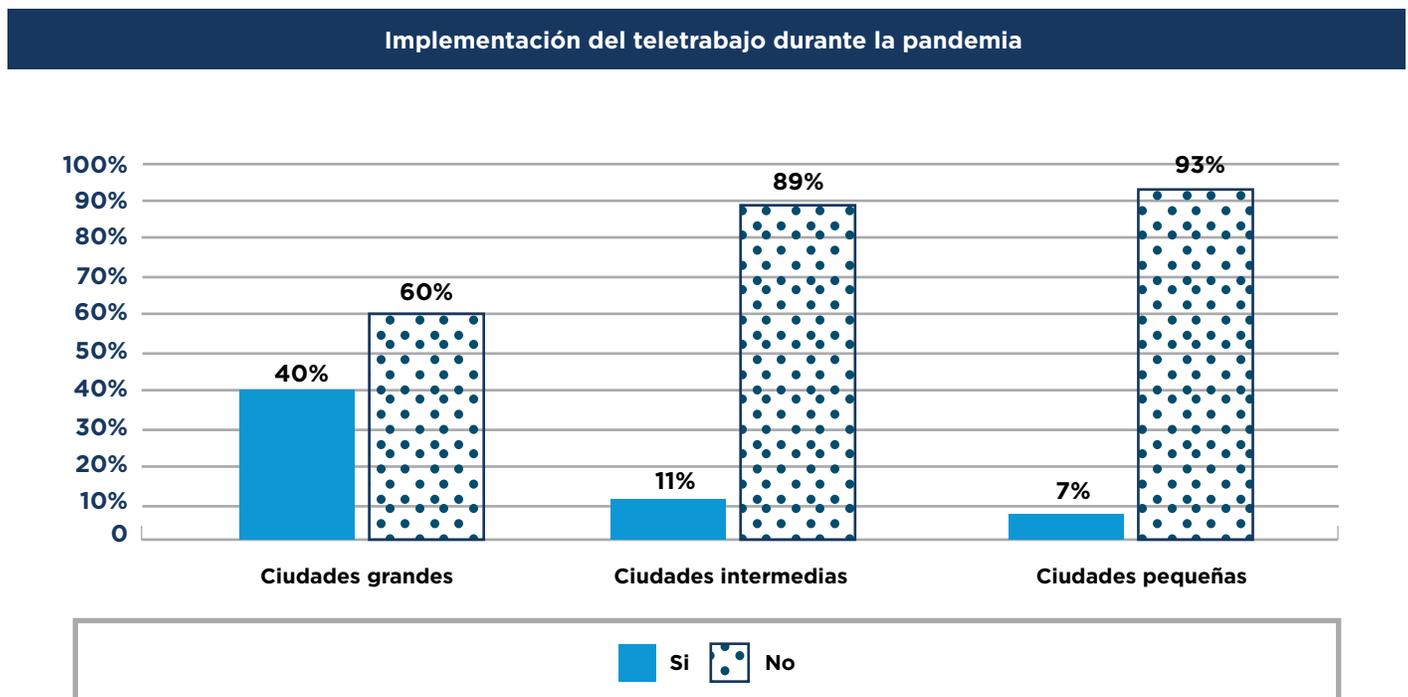
En resumen, la mayor parte de las empresas en las ciudades de Bolivia registraron pérdidas de ingresos y efectos negativos en sus empleados y planes de crecimiento. En una muestra de 643 empresas en ciudades intermedias y pequeñas, menos de diez reportaron haberse beneficiado de algún programa de ayuda gubernamental o de otra institución nacional o internacional durante la pandemia.

Medidas de teletrabajo y trabajo híbrido

En esta sección se estudia el uso del teletrabajo por parte de las empresas para hacer frente a la pandemia y su impacto en la productividad. Es importante resaltar que durante ese periodo, solo una parte de las empresas pudo continuar su actividad mediante trabajo remoto usando herramientas tecnológicas y digitales. Se estima que solo en el 22% de los hogares en las nueve ciudades capitales y El Alto se pudo implementar el teletrabajo en 2020. Además, en el 52% de esos casos solo una persona en el hogar logró trabajar de manera remota (Serrate, Urquidi y Aramayo, 2022). Uno de los retos principales mencionados por las empresas a la hora de implementar alguna forma de teletrabajo fue el acceso a internet y a equipos tecnológicos. Un estudio posterior identificó que en 2021 el teletrabajo llegó solo al 19% de los hogares en las ciudades de Bolivia arriba mencionadas (Serrate, Urquidi y Aramayo, 2023).

En el gráfico 29 se observa que la implementación del teletrabajo fue minoritaria en las empresas, excepto en el 40% de las que operan en ciudades grandes. Solo el 11% de las empresas en ciudades intermedias y el 7% en ciudades pequeñas implementaron esta modalidad. La existencia de una diferencia tan marcada entre las ciudades grandes y las otras se puede explicar por un mejor acceso a internet y por una mayor presencia de empresas con actividades que ya usaban herramientas digitales desde antes de la pandemia.

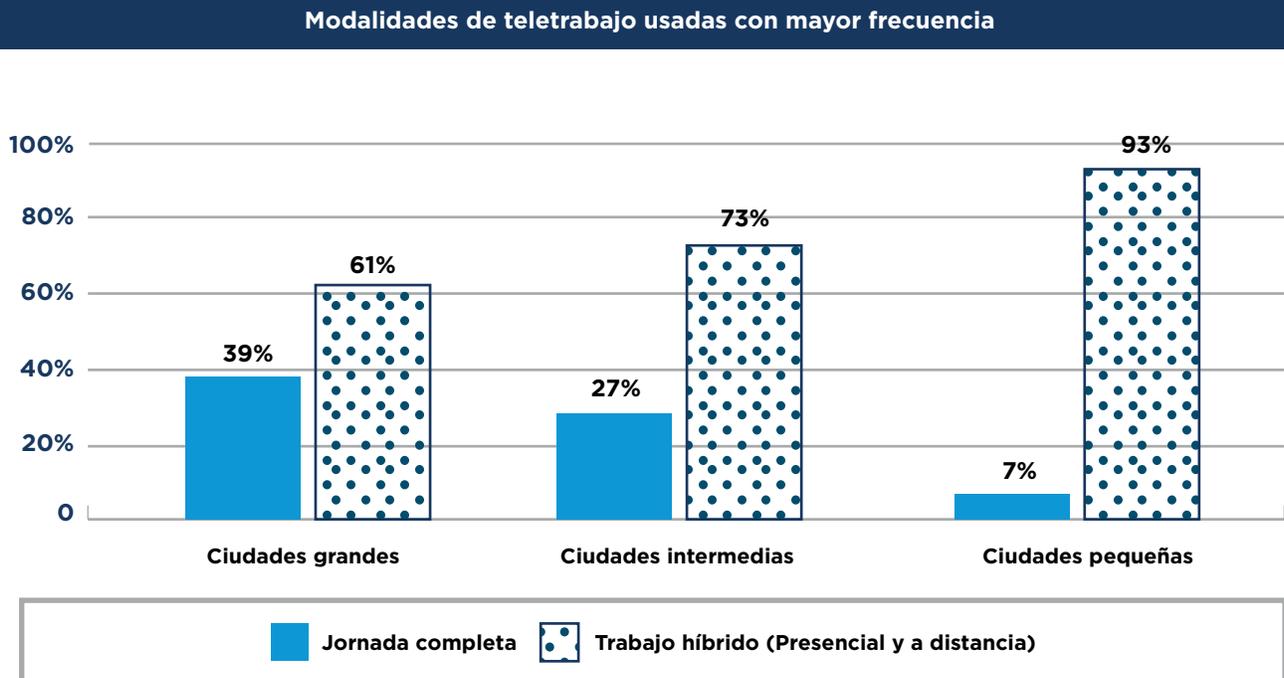
Gráfico 29. Implementación del teletrabajo durante la pandemia por tamaño de ciudad



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022 y Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

En el gráfico 30 se muestra la modalidad de teletrabajo implementada por el grupo de empresas que la usaron para hacer frente a las dificultades de la pandemia. Allí se observa que la mayoría implementó una modalidad híbrida,³² es decir, una combinación de periodos de trabajo remoto y trabajo presencial. Esta modalidad fue usada por el 61% de las empresas en ciudades grandes, por el 73% en ciudades intermedias y por el 93% en ciudades pequeñas. En menor proporción se usó el teletrabajo de tiempo completo como alternativa al trabajo presencial. De nuevo fueron las ciudades grandes --con niveles superiores de conectividad, acceso a internet y actividad económica que requiere un mayor uso de herramientas digitales— las que más recurrieron al teletrabajo de tiempo completo.

Gráfico 30. Modalidades de teletrabajo usadas con mayor frecuencia por tamaño de ciudad



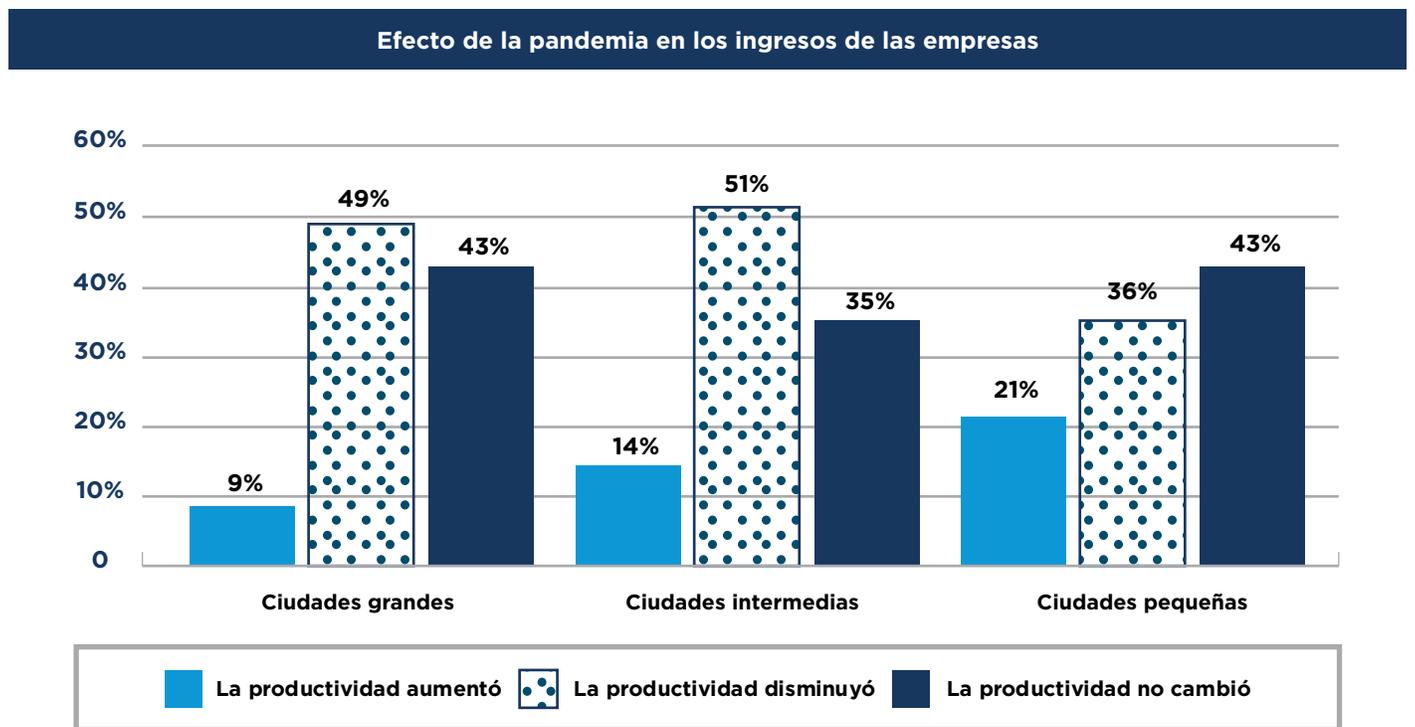
Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022 y Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

³² El trabajo híbrido se define como una combinación de trabajo presencial y trabajo remoto. Así, un trabajador presencial solo hace su trabajo en las instalaciones de la empresa (oficina, edificio, etc.), mientras que un trabajador remoto desempeña su actividad laboral desde su hogar o desde cualquier otro lugar conveniente. En consecuencia, el trabajo híbrido se usa cuando un trabajador, durante un periodo definido, alterna trabajo presencial y trabajo remoto.

Dado que mientras persistieron los confinamientos y periodos de restricción de la movilidad durante la pandemia solo hubo dos opciones, a saber, el teletrabajo o mantener la empresa cerrada, es posible suponer que el efecto neto del teletrabajo en la productividad, la actividad y los ingresos de la empresa fue positivo. Sin embargo, en algunos estudios de la literatura especializada se cuestiona esta posibilidad y se muestra que diferentes sectores sufrieron impactos distintos (Bao et al., 2021; Atkin, Schoar y Shinde, 2023). En el presente trabajo no se cuenta con información suficiente para medir tal efecto, pero se puede afirmar que, en general, la percepción de las empresas sobre la productividad de sus empleados en teletrabajo varió notablemente.

En el gráfico 31 se observa que el teletrabajo tuvo, o bien un efecto negativo o ninguno en la productividad durante el pico de la pandemia, según los empresarios. La proporción de empresas que percibió un aumento en la productividad con el teletrabajo es reducida en las ciudades grandes: 9% versus 14% en las ciudades intermedias y 21% en las ciudades pequeñas. Cabe destacar que en este caso se compara la productividad de los empleados antes de la COVID-19 con la del pico de la pandemia, cuando predominaba el teletrabajo. Considerando el año 2020 como ese pico, y que estos empleados probablemente atravesaran un periodo de adaptación prolongado a estas nuevas modalidades, es difícil extraer conclusiones confiables sobre la percepción acerca del impacto de teletrabajo.

Gráfico 31. Cambios en el nivel de productividad de los trabajadores en modalidad de teletrabajo durante el pico de la pandemia por tamaño de ciudad

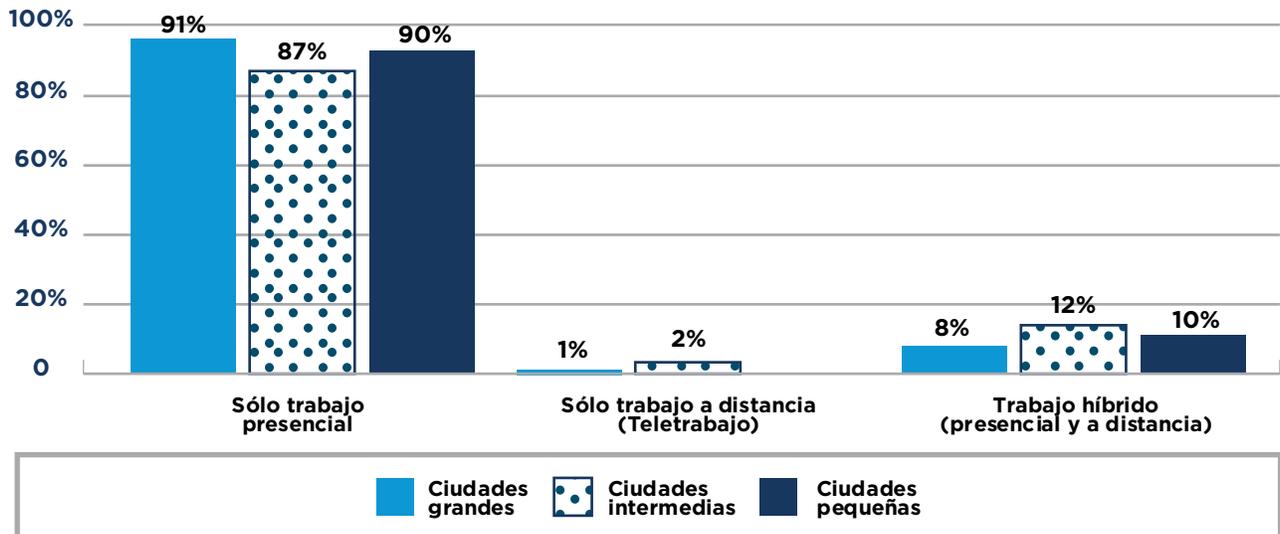


Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022 y Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

A la luz de las percepciones acerca de que con el teletrabajo la productividad se mantuvo o disminuyó, en el gráfico 32 se observan las modalidades de trabajo preferidas por los empleadores en 2022. Allí se advierte que la gran mayoría de las empresas prefería un retorno al trabajo presencial: 91% en las ciudades grandes, 87% en las ciudades intermedias y 90% en ciudades pequeñas.

Gráfico 32. Modalidades de trabajo que se implementarán durante este y el siguiente año (2022) por tamaño de ciudad

Modalidades de trabajo que se implementarán durante este y el siguiente año



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022 y Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

VII. IMPLICACIONES PARA EL MERCADO LABORAL

Con este estudio, en secuencia con el publicado en 2020, se busca esclarecer el panorama del mercado laboral boliviano, incluyendo la comparación entre el período anterior y posterior a la pandemia del COVID-19, considerando al mismo tiempo otros factores del contexto sociopolítico que afectaron a la economía boliviana desde 2019. Este nuevo análisis también permite crear una serie temporal de estudios que ilustran las variaciones en la oferta y demanda laboral en Bolivia.

Aquí se observa un cambio en las características de los distintos actores del mercado laboral, aunque las tendencias de fondo siguen siendo las mismas. Esto se refleja tanto en la necesidad de que los trabajadores adquieran habilidades más relevantes como en la brecha existente en el mercado laboral en términos de las destrezas que poseen los trabajadores y las que las empresas demandan.

Con base en las encuestas realizadas en 2022 entre las empresas bolivianas, a continuación se presentan varios hallazgos del análisis que son similares a las conclusiones del estudio publicado en 2020, cuyos datos se relevaron entre de 2015-2017:

- La dinámica empresarial y económica en las ciudades grandes es diferente a la de las ciudades intermedias y pequeñas. Por ejemplo, en las ciudades grandes existe una mayor concentración de empresas grandes y una mayor diversificación de las actividades económicas, particularmente en manufactura y servicios, a diferencia de la agricultura o servicios relacionados que predominan en las ciudades intermedias y pequeñas.
- Independientemente del tamaño de ciudad, predominan las empresas constituidas como unipersonales o como sociedades de responsabilidad limitada (SRL), cuya producción se destina casi totalmente al mercado interno.
- En relación con los trabajadores e independientemente del tamaño de la ciudad, los obstáculos principales para la contratación son la falta de habilidades y de experiencia, lo cual ilustra la brecha de habilidades en el mercado laboral boliviano.
- En las ciudades grandes, los empleadores buscan sobre todo trabajadores con nivel universitario, aunque no existe evidencia que requieren realmente de graduados universitarios y no tendrían mejor emparejamiento con graduados de institutos técnicos. En las ciudades intermedias y pequeñas se buscan trabajadores principalmente con nivel universitario o de secundaria, pero tampoco existe evidencia de que las habilidades que realmente requieren los empleadores corresponden efectivamente a las habilidades universitarias y no puedan ser satisfechas por egresados de institutos técnicos.
- En ambos tipos de ciudades se confirma la demanda de varias categorías de habilidades: de conocimiento, de comportamiento o socioemocionales, digitales y específicas a la ocupación. En las ciudades grandes se considera además que las habilidades requeridas en el mercado laboral son esencialmente las mismas que antes de la pandemia.

Otros hallazgos del presente estudio muestran una evolución con respecto a lo encontrado en el de 2020:

- En el análisis publicado en 2020, el primer sector de actividad económica de las empresas en todos los tipos de ciudad fue el de los servicios. En cambio, en el estudio de 2022 se muestra que este sigue predominando en las ciudades grandes, mientras que en las intermedias y pequeñas el primer lugar lo ocupa el comercio.
- Aunque la distribución de trabajadores por género en las empresas sigue favoreciendo a los hombres, se observa una reducción de esta brecha. De todas maneras, se evidencia que los cargos altos en las empresas están ocupados principalmente por hombres, especialmente mayores de 50 años.
- En relación con la búsqueda de trabajadores, las empresas cambiaron sus métodos para encontrar a sus próximos empleados. En el estudio de 2020, los métodos principales eran los medios de comunicación masiva como la radio o la prensa y las redes familiares en todos los tipos de ciudades. Ahora las empresas usan de manera preponderante las redes familiares y las redes sociales como Instagram o WhatsApp. Estas modalidades de búsqueda reducen el acceso a oportunidades laborales para quienes no tienen una red de contactos, además de que generan ineficiencias en el mercado laboral (Mazza, 2002). Una implicación clave para este último es la necesidad de usar métodos de búsqueda más formales como la intermediación laboral. Con un servicio independiente y manejado como un sistema de información general es posible responder a los retos relacionados con los recursos necesarios para reclutar o tener acceso a candidatos aptos para las vacantes disponibles.
- La mayor parte de las empresas bolivianas ofrece algún tipo de capacitación a sus empleados, pero se observa una reducción por efecto de la crisis económica ocasionada por la pandemia.

Este estudio incluye también un análisis de aspectos nuevos del ámbito empresarial y laboral de Bolivia, comparado con el documento de 2020:

- La pandemia del COVID-19 fue un evento global con consecuencias indiferenciadas en las empresas bolivianas. Casi todas registraron pérdidas de ingresos y efectos negativos, tanto en sus empleados como en sus planes de crecimiento.
- Al analizar la periodicidad del salario de los trabajadores bolivianos (por hora, diario, semanal, quincenal o mensual) para capturar el empleo estable en Bolivia, se puede observar que el salario promedio es más alto en ciudades grandes y va decreciendo con su tamaño y/o el de la empresa. Cuando se agrega la mediana estadística del salario para relativizar el monto promedio, la tendencia de mayores salarios en las ciudades grandes se mantiene.

Los hallazgos de las encuestas, así como el contexto del mercado laboral en las diferentes ciudades de Bolivia, permiten reflexionar sobre variados temas con base en esta nueva evidencia. Uno de los aspectos claves es el desarrollo de habilidades en la fuerza laboral como estrategia de desarrollo productivo para el país. La evidencia internacional, y las lecciones aprendidas de países

exitosos, muestran lo siguiente:

- A la luz de la evidencia internacional, las mejores prácticas en el desarrollo de habilidades (Fazio y Pinder, 2012) entrañan la colaboración entre los diferentes actores: el sector privado empleador, los proveedores de formación y los servicios de empleo. Esto con el fin de atender la demanda de formación y facilitar la adaptación continua de la educación a la demanda de habilidades. Cabe notar que, dado que en Bolivia no existe un sistema de formación laboral, la adquisición de habilidades se limita a la educación formal.
- La formulación de una estrategia de colaboración y de coordinación entre todos los actores puede ser la clave para el desarrollo de habilidades. Las soluciones al subempleo, a la falta de habilidades, a la empleabilidad y a la permanencia en el empleo requieren que los principales actores del mercado laboral trabajen con una estrategia común y una coordinación que les garantice el éxito. Es importante que cualquier estrategia de desarrollo de la fuerza laboral sea coherente con el plan nacional de desarrollo, con el fin de que se refuercen mutuamente y así alcancen un objetivo superior: incrementar la productividad y el crecimiento económico.
- Se deberán implementar programas de reentrenamiento continuo en el trabajo para mejorar las habilidades y la productividad de los trabajadores frente a los cambios tecnológicos (Ripani, 2014). En ese sentido, se debe fortalecer la oferta de capacitación de los institutos técnicos que actualmente no tienen una relación cercana con las empresas, y establecer un sistema de capacitación laboral que vaya más allá de la educación formal, similar al que existe en otros países de la región.
- Para hacer un uso más productivo del capital humano existente y desarrollarlo exitosamente, es necesario tener una visión clara de las habilidades requeridas en las empresas. La estrategia de desarrollo del país debe incluir la capacitación en aquellas habilidades de conocimiento, comportamiento y digitales que permitan mejorar la productividad laboral, así como la empleabilidad de los trabajadores y su permanencia. Este entrenamiento debe estar enfocado en desarrollar habilidades tales como trabajo en equipo, autoconfianza y colaboración, entre otras, además de las que son específicas a la ocupación. Es recomendable integrar estas habilidades de manera transversal en la formación de los jóvenes y en la capacitación laboral.
- Con la implementación de nuevas herramientas digitales y tecnologías de automatización, es necesario formular políticas y estrategias que guíen el desarrollo del país para aprovechar las mejoras potenciales en materia de productividad. Asimismo se deben incluir las habilidades digitales en todos los programas de formación y capacitación para que tanto estudiantes como trabajadores mejoren su empleabilidad y perspectivas de permanencia ante la entrada de esas herramientas. La pandemia del COVID-19 ha acelerado el cambio tecnológico en muchos sectores de la economía, una experiencia que debe ser aprovechada por todos los actores del mercado laboral.
- Las poblaciones vulnerables y/o con oportunidades laborales reducidas como las mujeres y los jóvenes requieren un apoyo adicional mediante, por ejemplo, servicios que guíen la elección de una profesión e identifiquen sus necesidades de formación y capacitación en el campo

elegido. Ciertos servicios de información sobre el mercado laboral y de búsqueda de empleo pueden también contribuir a mitigar los obstáculos a los que se enfrentan estos grupos en el momento de encontrar empleo.

- Tener acceso a información pertinente sobre el mercado laboral es clave para elaborar los programas y políticas más adecuados. Por eso es importante continuar los esfuerzos dirigidos a fortalecer el sistema de generación de datos e información sobre el mercado laboral, el ámbito empresarial y las necesidades de los diferentes actores. En estudios anteriores se ha registrado un desacople entre la oferta de formación y la demanda de habilidades. La disponibilidad de datos continuos permitirá adaptar y realizar ajustes de manera rápida cuando se presenten eventos inesperados como la pandemia de la COVID-19.
- Un reto importante para el país es el de diseñar e implementar políticas que logren un aumento en la productividad laboral.³³ Esta mejora se podría conseguir, o bien perfeccionando las habilidades de los trabajadores o mediante el aumento de la contratación de personal con habilidades que se acoplen de modo más cercano a lo que requieren las empresas. Cabe notar que, en presencia de trabajadores con mejores aptitudes, un proceso de selección más eficiente empezaría por contratar a aquellos que posean las habilidades más relevantes, lo cual tendrá efectos positivos en el aumento de la productividad. Un reto adicional sería el de crear más empleos dentro del segmento formal, contribuyendo con un mayor número de empleos de calidad, lo que deberá conducir a la reducción de la pobreza y la desigualdad.

33 Según estimaciones de la OIT, (2022), Bolivia presentaba el segundo nivel de productividad laboral más bajo de la región, solo después de Honduras. Durante los últimos diez años esta ha ido cayendo sostenidamente presentando una variación anual promedio de -1,82% (ILO, 2023).

REFERENCIAS

- Atkin, D., Schoar, A. y Shinde, S. (2023). Working from Home, Worker Sorting and Development. Working Paper 31515. National Bureau of Economic Research.
- Bagolle, A., Valencia, H. y Urquidi, M. (2019). Brecha de habilidades en Bolivia: Un freno a la empleabilidad de las personas y a la productividad de las empresas. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington D.C.
- Bao, L., Li, T., Xia, X., Zhu, K., Li, H. y Yang, X. (2021). How Does Working from Fome Affect Developer Productivity? – A Case Study of Baidu During the COVID-19 Pandemic. Science China Information Sciences, 65(4), 142102.
- Bassi, M., Busso, M., Urzúa, S. y Vargas, J. (2012). Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Campero, J. (2016). Infraestructura de telecomunicaciones y TIC en Bolivia.
- Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia. (2017). Encuesta “Dinámicas laborales en ciudades intermedias y pequeñas en Bolivia”.
- ----- (2022-2023). Encuesta “Estudio de dinámicas laborales”.
- Fazio, M. V. y Pinder, E. (2012). In Pursuit of Employable Skills Understanding Employers Demands. Inter-American Development Bank, Washington, DC.
- Flores-Lima, R., González-Velosa, C. y Rosas Shady, D. (2013). Manos a la obra: los obstáculos a la capacitación en las firmas de América Latina y el Caribe. Mimeo.
- Heckman, J. J., Lochner, L. y Taber, C. (1998). Explaining Rising Wage Inequality: Explorations with a Dynamic General Equilibrium Model of Labor Earnings with Heterogeneous Agents. Working Paper. National Bureau of Economic Research.
- International Labour Organization. (2023). ILO-Modelled Estimates Database, ILOSTAT. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer44/?lang=en&id=GDP_211P_NOC_NB_A . Consultado el 27 de julio de 2023.
- Márquez, G. (2001). Capacitación de la fuerza laboral en América Latina: ¿Qué debe hacerse? Banco Interamericano de Desarrollo, Washington DC.
- Mazza, J. (2002). Servicios de intermediación laboral: Un análisis para los países de América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington DC.
- Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural de Bolivia (2015). Atlas de potencialidades productivas de Bolivia. Sistema Integrado de Información Productiva.
- Ministerio de Planificación del Desarrollo e Instituto Nacional de Estadística. (2012). Censo Nacional de Población y Vivienda, 2012.
- Mourshad, M., Farrell, D. y Barton, D. (2011). From Education to Employment Designing a System that Works. New York: McKinsey and Company.
- Murnane, R. J. y Levy, F. (1996). Teaching the New Basic Skills. Principles for Educating Children To Thrive in a Changing Economy. Free Press.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). ¿Qué es un empleo verde? Disponible en https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_325253/lang--es/index.htm. Consultado el 20 de julio de 2023.
- Ripani, L. (2014). Los trabajos del futuro. Inter-American Development Bank (IDB) .
- Saget, C., Vogt-Schilb, A. y Luu, T. (2020). El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo, Washington D.C. y Ginebra

- Sánchez, M., Stampini, M., Ibararán, P., Vivanco, F., Cartillo-Martínez, P., Buenadicha-Sánchez, C., Castillo, A. y Okumura, M. (2020). La economía plateada en América Latina y el Caribe: el envejecimiento como oportunidad para la innovación, el emprendimiento y la inclusión. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Serrate, L., Urquidi, M. y Aramayo, F. (2022). Teletrabajo en Bolivia: la digitalización en pandemia y su impacto en el modo de trabajar de los bolivianos. Banco Interamericano de Desarrollo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- ----- (2023). El teletrabajo en Bolivia: de la pandemia a la postpandemia. Banco Interamericano de Desarrollo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Urquidi, M., Ergueta, A. y Foronda, C. (2020). Análisis del mercado laboral: demanda de empleo, habilidades y necesidades de formación en Bolivia. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington DC.
- Urquidi, M., Valencia, H., Foronda, C., Chumacero, M. y Bagolle, A. (2018). Encuesta Mercado Laboral: oferta 2016, demanda 2015-2016. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington DC.



ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1. Características sociodemográficas de las ciudades

Cuadro A1. Indicadores demográficos y socioeconómicos de las ciudades grandes

Departamento	Municipio	Población	Tasa de crec. intercensal	Proporción de población pobre (1)	Tasa neta de migr. (2)	Sector económico		
						Agropecuario	Manufactura	Servicios y comercio
La Paz	La Paz	956.732	-0,3	14,3	-5,3	2,4	11,6	86
La Paz	El Alto	1.109.048	2,4	36	0,6	3,2	20,6	76,1
La Paz	Patacamaya	22.303	1,2	67,3	1,9	52,2	5,0	42,8
La Paz	Viacha	85.172	4,9	53,4	8,5	21,4	20,6	58,1
Cochabamba	Cochabamba	856.198	1,8	28,5	-1,1	3,7	13,4	82,9
Cochabamba	Quillacollo	185.142	2,5	28,3	4,1	12,1	14,6	73,3
Cochabamba	Sacaba	184.593	1,9	17,1	7,2	5,7	16,4	77,8
Cochabamba	Tiquipaya	64.061	3,2	34,9	6,7	16,8	11,2	72,0
Cochabamba	Santivañez	6.722	0,2	56,9	1,0	59,6	6,7	33,8
Cochabamba	Colcapirhua	52.945	3,5	36,3	6,7	16,8	11,9	71,4
Santa Cruz	Santa Cruz	1.903.398	2,2	21,3	1,5	3,8	13,1	83,1
Santa Cruz	Warnes	144.193	6,7	43,3	8,2	14,4	13,8	71,8
Santa Cruz	Cotoca	80.023	2,0	43,0	3,6	17,4	22,7	59,9
Santa Cruz	Montero	147.078	2,8	30,7	2,1	9	11,3	79,7
TOTAL/ PROMEDIO		5.797.608	2,5	36,5	3,3	17,0	13,8	69,2

Fuente: Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural de Bolivia (2015) y Ministerio de Planificación del Desarrollo e Instituto Nacional de Estadística (2012), proyección hasta 2022

Cuadro A2. Indicadores demográficos y socioeconómicos de las ciudades intermedias y pequeñas por piso ecológico

Departamento	Población	Tasa de crec. intercensal	Tasa de migración neta	Sector económico		
				Primario	Secundario	Terciario
Altiplano						
La Paz	-	-	-	-	-	-
Achacachi	46.058	0,0	-2,8	61,3	7,8	30,9
Batallas	17.426	-1,6	-3,6	65,8	6,7	27,5
Oruro	-	-	-	-	-	-
Caracollo	23.115	1,0	7,4	55,7	4,4	39,9
Challapata	28.304	1,3	0,6	58,6	4,6	36,7
Potosí	-	-	-	-	-	-
Caiza D	12.067	0,9	0,7	58,1	4,8	37,1
Cotagaita	31.801	2,5	0,0	70,4	2,3	27,3
Uncía	22.020	1,5	-4,3	61,9	5,2	32,9
TOTAL	180.791	0,8	-2,4	61,7	5,1	33,2
Amazonía						
Beni	-	-	-	-	-	-
Riberalta	89.022	1,4	-10,9	17,2	21,5	61,3
Trinidad	106.596	2,6	-3,8	7,1	9,5	83,4
Pando	-	-	-	-	-	-
Cobija	46.267	6,5	10,6	6,3	7,6	86,1
Porvenir	7.948	6,8	2,8	36,0	9,5	54,6
TOTAL	249.833	4,3	-0,3	16,6	12,0	71,3

Fuente: Ministerio de Planificación del Desarrollo e Instituto Nacional de Estadística (2012).

Departamento	Población	Tasa de crec. intercensal	Tasa de migración neta	Sector económico		
				Primario	Secundario	Terciario
Chaco						
Chuquisaca	-	-	-	-	-	-
Monteagudo	24.303	-0,8	-5,7	48,8	6,2	45,0
Santa Cruz	-	-	-	-	-	-
Cabezas	26.434	1,5	-3,5	66,4	4,6	29,0
Camiri	33.838	0,8	0,3	10,9	8,1	81,0
TOTAL	84.575	0,5	-3,0	42,0	6,3	51,7
Chiquitania						
Santa Cruz	-	-	-	-	-	-
Cotoca	45.519	2,0	3,6	17,4	22,7	59,9
Pailón	37.866	2,5	3,8	61,2	6,5	32,2
San Ignacio de Velasco	52.362	2,1	2,6	45,9	9,6	44,5
Warnes	96.406	6,7	8,2	14,4	13,8	71,8
TOTAL	232.153	3,3	4,5	34,7		52,1
Valle						
Chuquisaca	-	-	-	-	-	-
Padilla	10.383	-1,7	-8,0	72,1	2,4	25,6
La Paz	-	-	-	-	-	-
Caranavi	50.330	1,4	-2,4	70,3	2,4	27,3
Cochabamba	-	-	-	-	-	-
Mizque	26.900	0,1	-4,5	82,2	1,6	16,3
Punata	28.887	0,9	-3,4	28,1	11,2	60,6
Tiquipaya	53.904	3,2	6,7	16,8	11,2	72,0
Tarija	-	-	-	-	-	-
Padcaya	18.681	-0,3	-0,5	67,5	2,2	30,3
Uriondo	14.781	1,6	2,7	79,3	1,4	19,4
Trinidad	203.866	0,7	-1,3	59,5	4,6	35,9
Pando	951.218	1,9	-0,5	42,9	8,2	48,9

Fuente: Ministerio de Planificación del Desarrollo e Instituto Nacional de Estadística (2012).

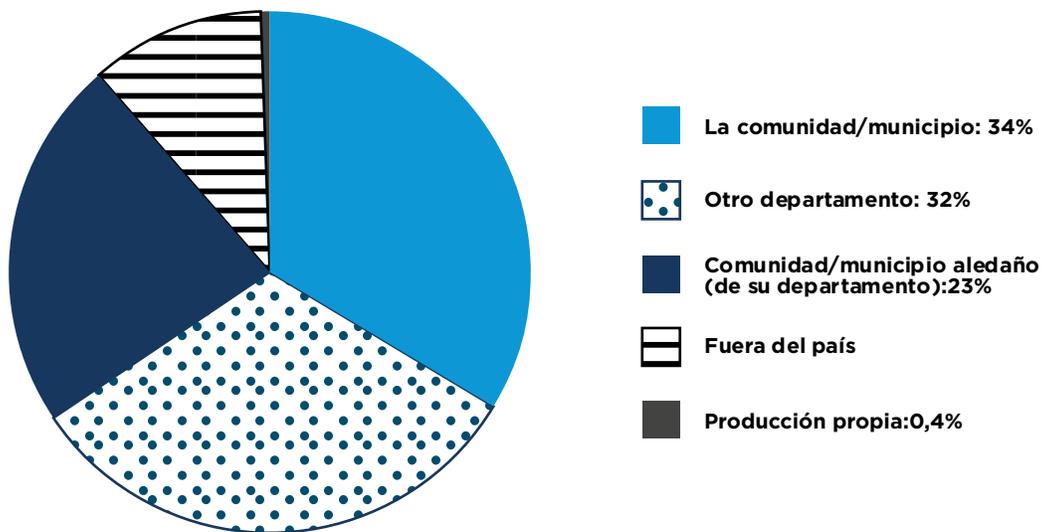
Anexo 2. Características económicas y productivas de las empresas

Insumos para realizar la actividad económica

Ciudades intermedias y pequeñas

En el gráfico A1 se aprecia que las empresas obtienen la materia prima e insumos³⁴ de manera proporcional en su comunidad o municipio (34%) y otro departamento (32%), seguida de otros municipios/comunidades aledaños de su departamento (23%).

Gráfico A1. Origen de la materia prima/ insumos en ciudades intermedias y pequeñas



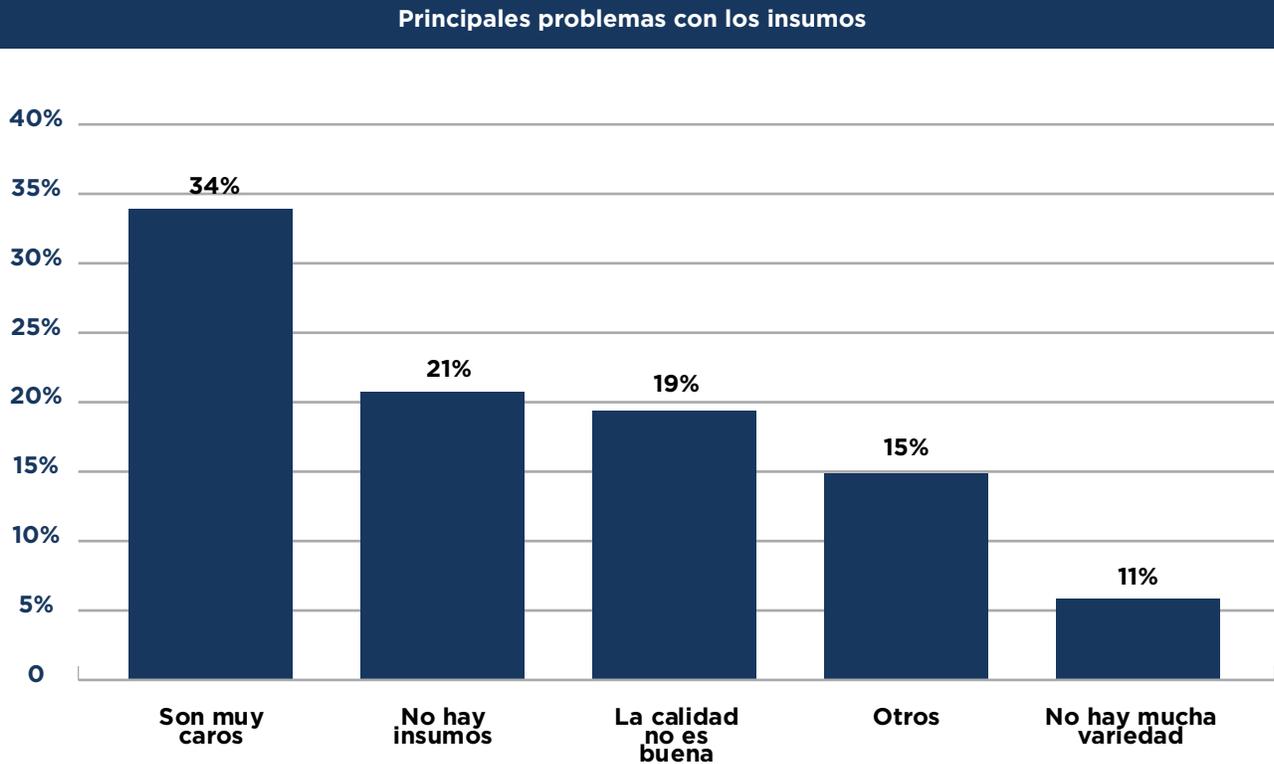
Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Un 33% de las empresas dijeron tener problemas con el suministro de insumos para sus procesos productivos, cifra que se redujo sustancialmente si se la compara con la reportada en 2016-2017: 77%. Por actividad económica, se evidencia que las empresas focalizadas en manufactura son las que más problemas tienen (45%), seguidas del comercio (33%) y los servicios (31%).

Como se observa en el gráfico A2, los principales problemas de insumos mencionados por las empresas tienen que ver con costos elevados o escasez (34 y 21% respectivamente). Al comparar con los datos de las encuestas de 2016-2017, se advierte sobre todo un aumento del problema de costos altos, que pasa de un 22 a un 34%.

³⁴ Insumo es un concepto económico que refiere a un bien que se emplea en la producción de otros bienes. Según el contexto, puede utilizarse como sinónimo de materia prima o factor de producción.

Gráfico A2. Principales problemas con los insumos en ciudades intermedias y pequeñas



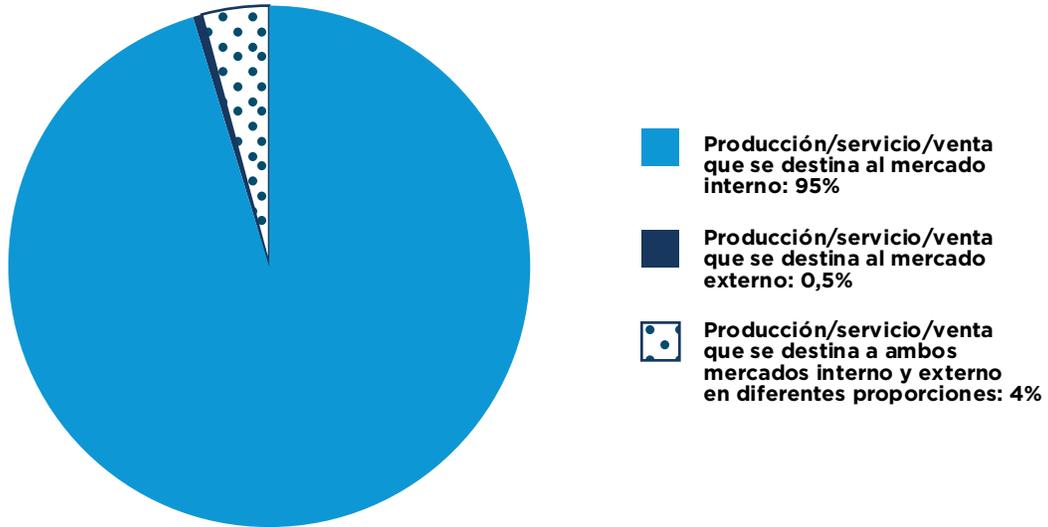
Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Mercados de destino de la producción

Independientemente de si están en ciudades pequeñas, intermedias o grandes, las empresas destinan su producción principalmente al mercado interno. En el caso de las ciudades intermedias y pequeñas, la producción se dirige al mercado local en el mismo municipio o comunidad.

En el gráfico A3 se observa que las empresas en ciudades grandes destinan su producción al mercado interno, externo o a ambos. Sin embargo, se debe tener en cuenta que la encuesta no consideró empresas del sector de hidrocarburos, minería o agroindustria, que son las principales exportadoras del país. De hecho, se observa que solo un 4% de las empresas en ciudades grandes destinan su producción por lo menos en parte al mercado externo, mientras que solo el 0,5% la dirige únicamente a este.

Gráfico A3. Destino de venta de los productos/servicios en ciudades grandes



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo. Encuesta 2022.

Asimismo, dentro del grupo de empresas que exportan por lo menos parte de su producción, son las grandes³⁵ las que la destinan en su mayoría al extranjero: un 56% en promedio, comparado con un 24% de las medianas y un 34% de las pequeñas. Además, son las empresas grandes ubicadas en Cochabamba las que exportan en promedio una mayor proporción de su producción, con 43%, superando a Santa Cruz con 35% y a La Paz con 28%.

³⁵ Se excluyó el tamaño de empresa micro en el gráfico A4 por solo tener una sola empresa exportadora. Esta empresa exporta 100% de su producción y podría introducir un sesgo en la representatividad de los datos.

Gráfico A4. Porcentaje de producción destinada al mercado externo por tamaño de la empresa en ciudades grandes



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022.

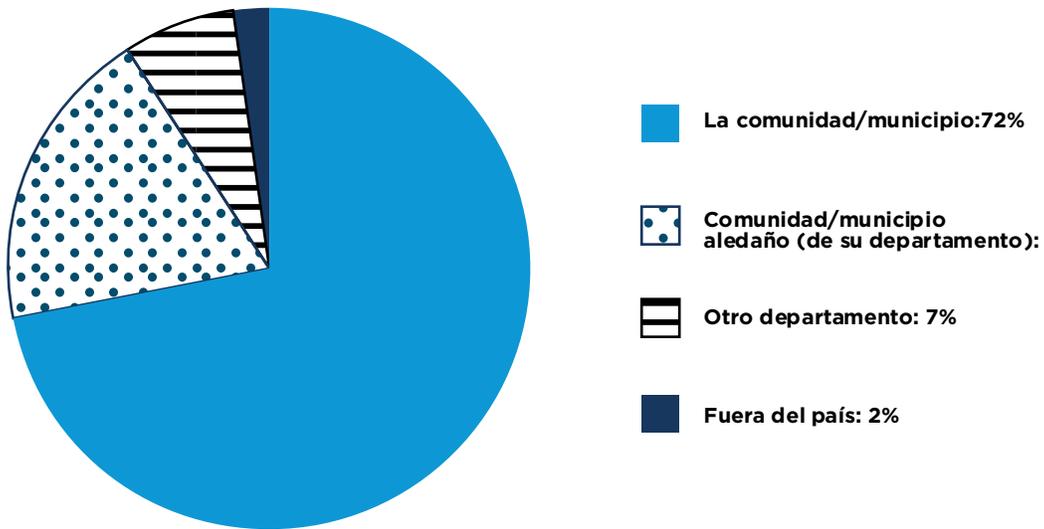
Nota: No se incluyó la categoría de empresas de tamaño micro por solo tener una de naturaleza exportadora

En el caso de las ciudades intermedias y pequeñas, en el gráfico A5 se observa que las empresas destinan principalmente sus productos o servicios al mercado local. Por tamaño, son las empresas micro las que destinan sus productos o servicios en mayor proporción a este mercado: 74%; siguen las pequeñas, con un 67%, y luego las medianas y grandes con un 47%. Por su parte, estas dos últimas son las que destinan su producción sobre todo al mercado extranjero, con un 9%, mientras que las cifras equivalentes para las pequeñas y las micro son del 3 y el 1% respectivamente. Los datos desagregados por tamaño provienen de la misma encuesta, pero por economía de espacio, no tienen un gráfico separado.

Al comparar con los datos de la encuesta 2017 se observa un aumento significativo del mercado de destino local hacia el mismo municipio, el cual pasa del 66% en 2017 al 72% en 2022. Este aumento se compensó con una ligera baja en cada uno de los otros mercados de destino.

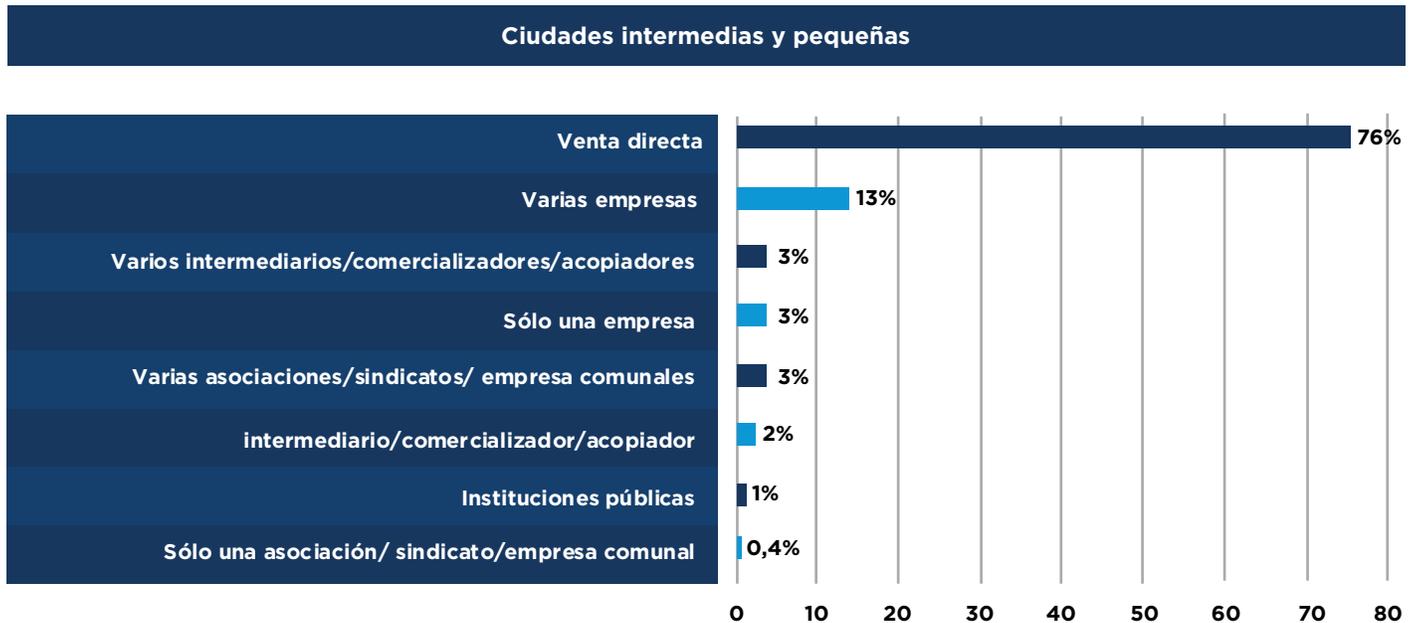
Así pues, el mercado de destino de las empresas encuestadas es principalmente interno. Sin embargo, estas también tienen diversos socios y clientes que participan en la venta de sus productos o servicios. Por eso, además de investigar dónde venden su producción, es necesario identificar y analizar quiénes son los beneficiarios de dicha producción (gráfico A6).

Gráfico A5. Destino de la venta de productos en ciudades intermedias y pequeñas



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

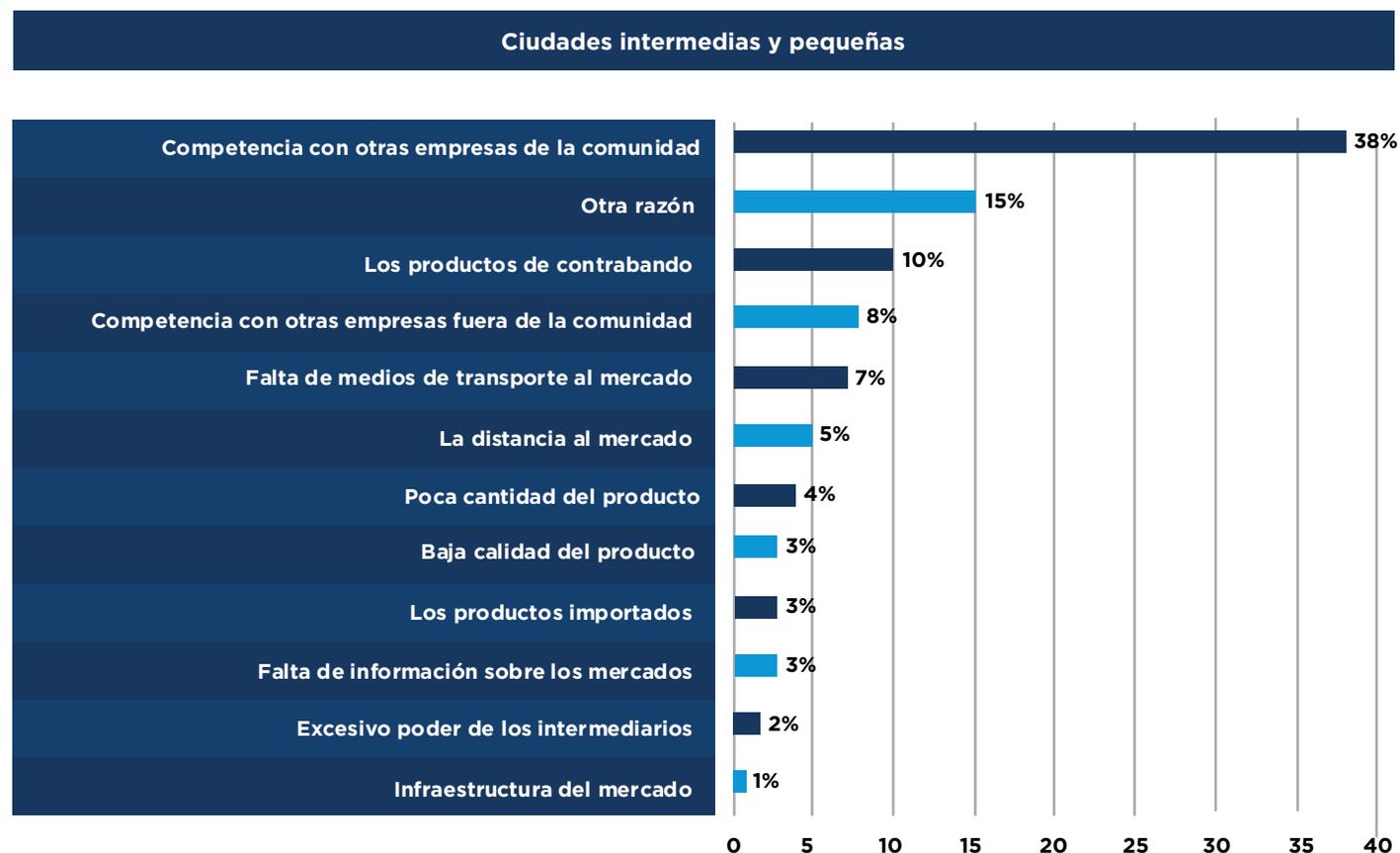
Gráfico A6. Beneficiarios de las ventas del último año (2021) en ciudades intermedias y pequeñas



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Para el año 2021, las empresas también reportaron varios problemas con la venta de sus productos (gráfico A7).

Gráfico A7. Principales problemas para la venta de productos en ciudades intermedias y pequeñas



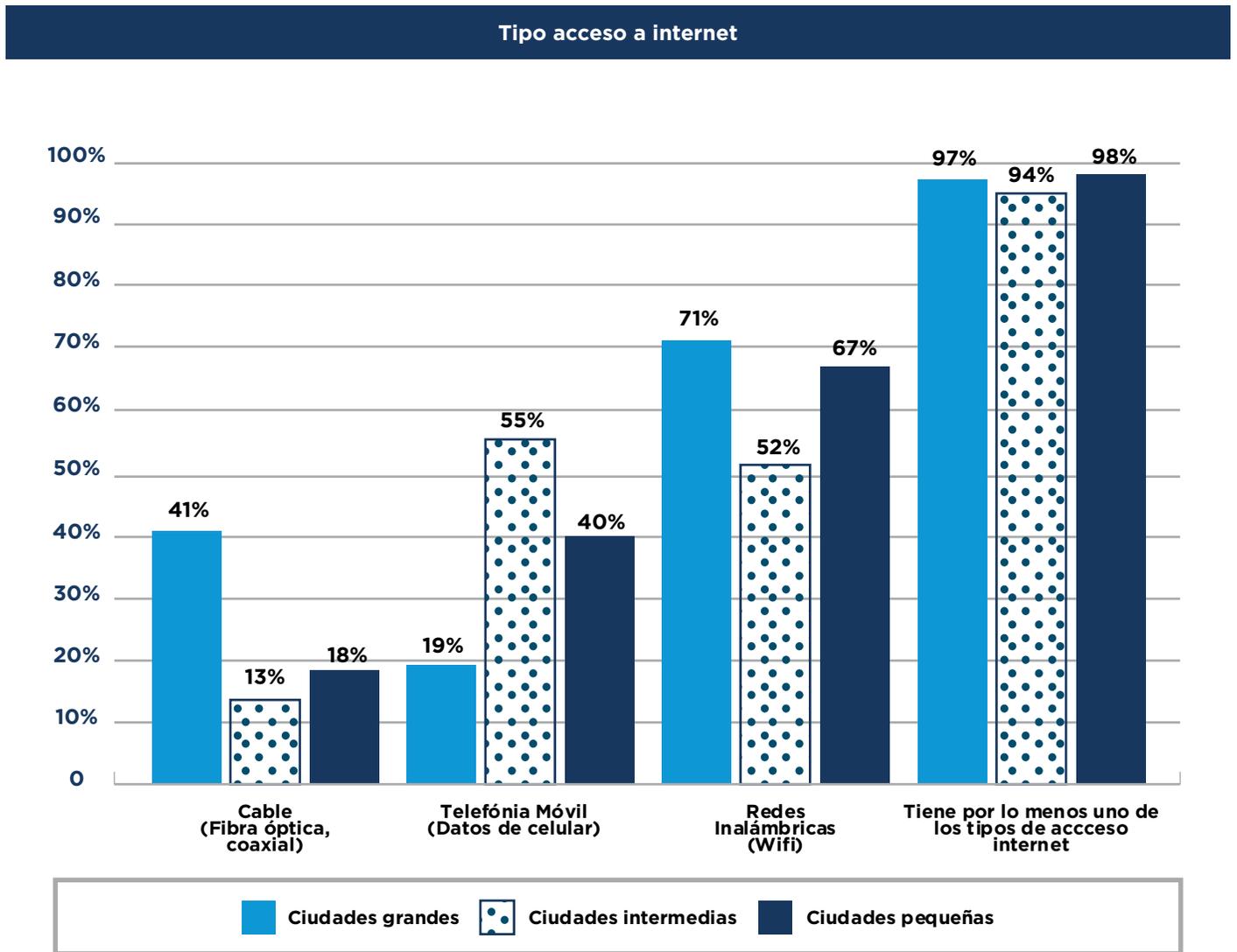
Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Tecnología en el proceso productivo

La tecnología de producción es uno de los factores más importantes de la cadena productiva. En el contexto de Bolivia, es necesario tener en cuenta que las ciudades pequeñas, intermedias y grandes tienen diferentes niveles de acceso a herramientas y a tecnología que mejoran la productividad. Se analizaron varios aspectos de la tecnología en las empresas como las comunicaciones, la conectividad y el tipo de producción. Se observa que las empresas ubicadas en las ciudades grandes tienen mayor acceso y uso de esas tecnologías, y que su nivel de productividad también suele ser mayor.

En lo que concierne al acceso a internet, esta es una herramienta esencial a la hora de producir con múltiples socios y vender a clientes aún más conectados. En el gráfico A8 se puede observar que el 55% de las empresas en ciudades intermedias usan datos de celular para entrar a internet, aunque en Bolivia este tipo de acceso es costoso cuando se lo compara con el del resto de la región (Campero, 2016).

Gráfico A8. Comparación del tipo de acceso a internet en las empresas por tamaño de ciudad



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022 y Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Ciudades grandes

En el gráfico A9 se observa que las empresas en ciudades grandes usan diferentes herramientas tecnológicas de comunicación.

Gráfico A9. Acceso a las comunicaciones y conectividad de las empresas en ciudades grandes

Comunicación con los clientes	Ciudades Grandes
En persona	93,0%
Por llamada telefónica	85,0%
Por email	40,8%
Por WhatsApp	86,3%
Por Facebook	39,6%
Por Instagram	17,0%
Por plataformas específicas de venta	8,8%
Otro	2,2%

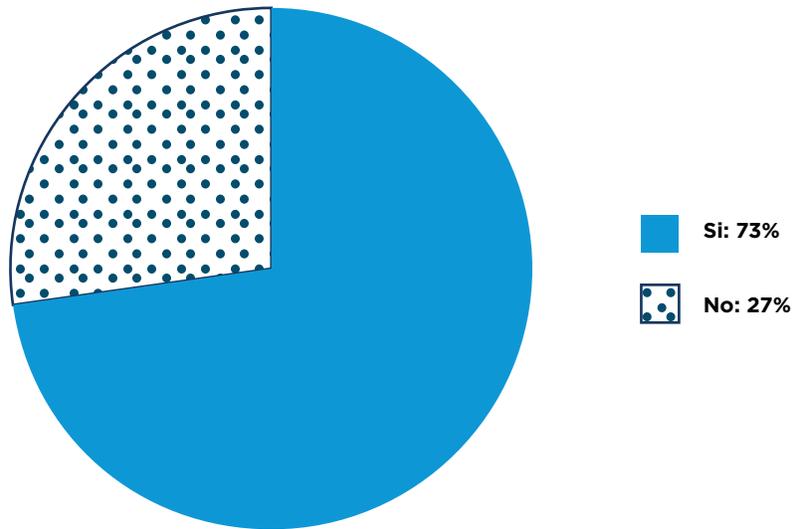
Comunicación con los clientes	Ciudades Grandes
Tiene teléfono	54,8%
Tiene celular empresarial	79,5%
Tiene email	59,7%
Tiene página Web	45,2%
Usan computadores/laptops	88,4%
Realizan actividades de marketing digital	55,5%

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022.

Nota: Durante la encuesta se preguntó sobre cada elemento del gráfico por separado. Por eso las categorías no son excluyentes y se explica que el total de porcentajes sume más del 100%.

En el gráfico A10 se ilustra el uso de procesos de control de calidad en la producción de la empresa en las ciudades grandes. Allí se observa que las empresas grandes implementaron procesos de control de calidad en mayor proporción (83%), seguidas de las medianas (75%), pequeñas (71%) y micro (55%). Se puede apreciar también que la actividad económica donde las empresas cuentan con más procesos de control de calidad es la manufactura (89%), mientras que la que menos los implementa es la de explotación de minas y canteras (33%). Se agregaron datos por tamaño y actividad económica en este párrafo para aportar información más detallada pero no se vio necesario crear un gráfico separado para ilustrarlo.

Gráfico A10. Uso de procesos de control de calidad en ciudades grandes



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022.

En el gráfico A11 se registran las percepciones de las empresas sobre las dificultades a las que se enfrentan en materia de desarrollo tecnológico en el contexto de Bolivia. Al comparar con los datos de 2016 se observa que se ha acentuado la percepción de riesgo tecnológico debido a ataques cibernéticos o a un nivel de seguridad deficiente, que pasó del 6% en 2016 al 16% en 2022.

Gráfico A11. Percepciones sobre los principales obstáculos o desincentivos al desarrollo tecnológico en Bolivia en ciudades grandes

Percepciones sobre los principales obstáculos o desincentivos al desarrollo tecnológico

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2022.



Ciudades intermedias y pequeñas

En cuanto al acceso a tecnologías de comunicación y conectividad en las empresas de ciudades intermedias y pequeñas, en el gráfico A12 se observa que solo el 58% declara tener computadoras y un 76% celular o teléfono empresarial.

No sobra reiterar que el mercado de destino de los productos o servicios de las empresas en ciudades intermedias y pequeñas es principalmente local, dentro del mismo municipio, y por eso no se necesita de herramientas tecnológicas. Al comparar con los datos de la encuesta de 2017 se nota un aumento en las proporciones porque solo 20% de esas empresas reportaron vender servicios o comprar por internet en 2017.

Además, dentro del grupo de empresas que reporta vender por medio de internet, la mayoría conduce los procesos comerciales por WhatsApp Business (46%) o Facebook Marketplace (42%).

Gráfico A12. Acceso a las comunicaciones y conectividad de las empresas en ciudades intermedias y pequeñas

	Ciudades intermedias y pequeñas
Tiene teléfono o celular empresarial	76%
Tiene página de internet	54%
Tiene email	21%
Tiene computadoras	58%
Venden por internet	26%
Compran por internet	25%

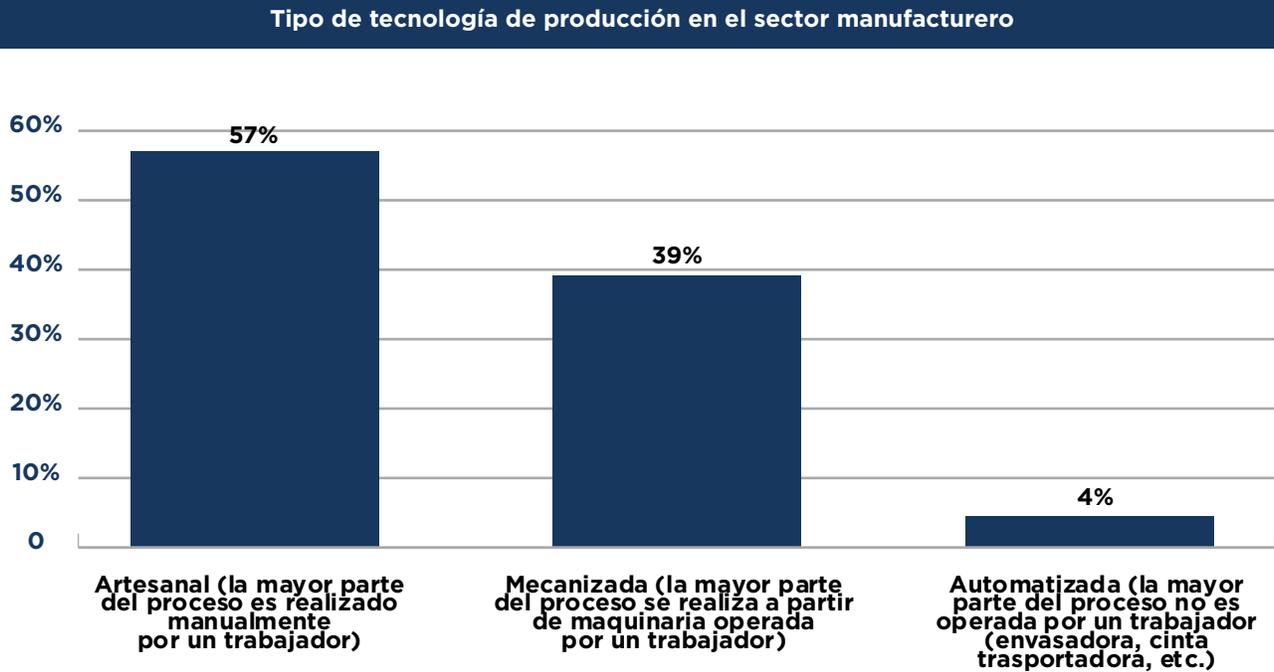
	Ciudades intermedias y pequeñas
Medio para vender por internet	46%
WhatsApp Business	42%
Facebook Marketplace	6%
Instagram	4%
Plataformas de comercio electrónico	2%

Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Nota: Durante la encuesta se preguntó sobre cada elemento del gráfico por separado. Por eso las categorías no son excluyentes y se explica que el total de porcentajes sume más de 100%.

Respecto al tipo de tecnología usada en los procesos productivos del sector manufacturero en las ciudades intermedias y pequeñas, en el gráfico A13 se observa un uso mayoritario de tecnología artesanal (57%).

Gráfico A13. Tipo de tecnología de producción en el sector manufacturero en ciudades intermedias y pequeñas

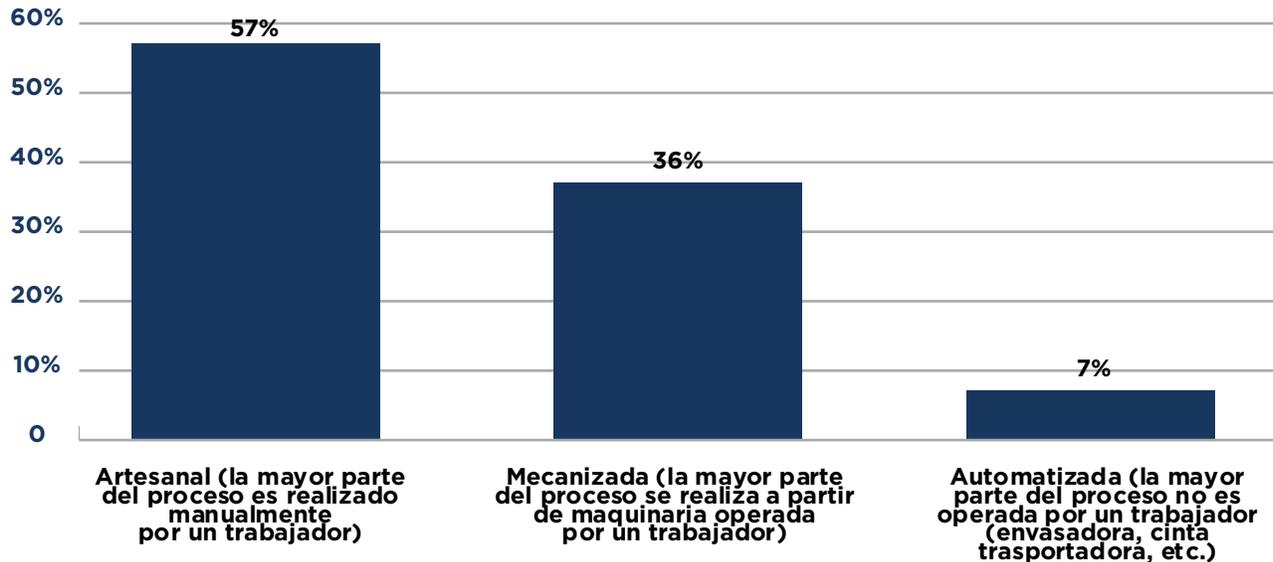


Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

En el gráfico A14 se ilustra el uso de tecnología de producción en el sector agropecuario de ciudades intermedias y pequeñas, que en lo fundamental es de índole artesanal (57%) según reportan las empresas del ramo. Esto se debe poner en el contexto de Bolivia, donde el acceso a la tecnología en general, y a las redes de transporte en ciertas zonas en particular, es limitado.

Gráfico A14. Tipo de tecnología de producción en el sector agropecuario en ciudades intermedias y pequeñas

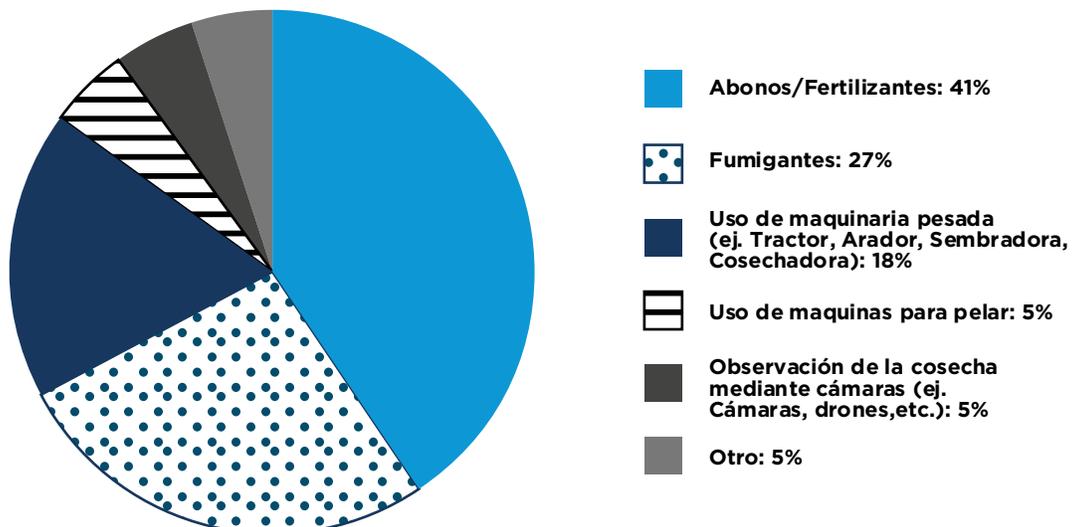
Tipo de tecnología de producción en el sector agropecuario



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

En el gráfico A15 se muestran los diferentes tipos de tecnología usados específicamente por el sector agrícola en las ciudades intermedias y pequeñas.

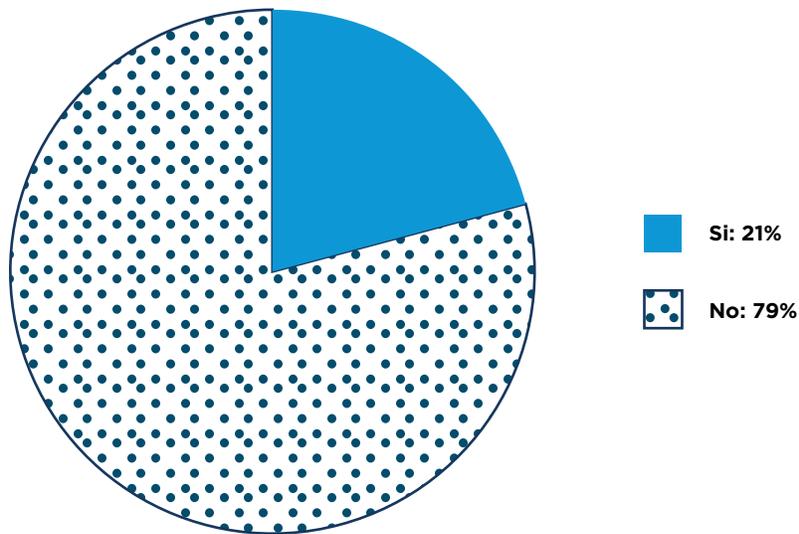
Gráfico A15. Tipo de tecnología usada en el sector agrícola en ciudades intermedias y pequeñas



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

En el gráfico A16 se evidencia que solo el 21% de las empresas en ciudades intermedias y pequeñas usan algún tipo de certificación de calidad. Las certificaciones son herramientas útiles para los consumidores, ya que garantizan la calidad del producto al adoptar una determinada modalidad de producción (amigable al medio ambiente, por ejemplo), ciertas normas de seguridad o denominación de origen. Las empresas que usan certificaciones para registrar y garantizar la calidad del rubro alimenticio (30%) mencionaron principalmente al Servicio Nacional de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad Alimentaria (SENASAG). Un 12% de esas empresas reportaron usar la certificación “Hecho en Bolivia,” con lo cual se garantiza que se trata de un artículo de producción nacional.

Gráfico A16. Uso de alguna certificación de calidad por parte de la empresa en ciudades intermedias y pequeñas

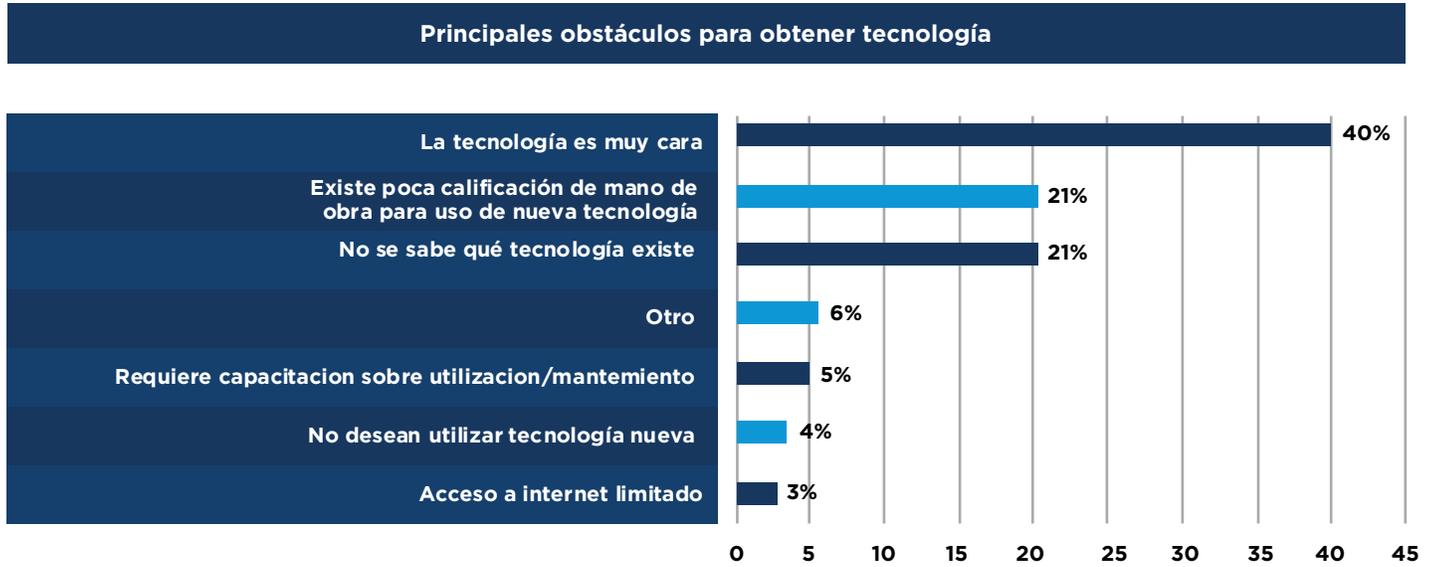


Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

En el ámbito de las ciudades intermedias y pequeñas, en el gráfico A17 se muestran las percepciones de las empresas acerca de los obstáculos a los que se enfrentan para acceder a la tecnología. Los encuestados reportaron principalmente el costo (40% versus 56% en 2017), el nivel de calificación insuficiente de la mano de obra para usar tecnologías nuevas (21% versus 13% en 2017), la falta de conocimiento sobre su existencia (21% versus 18% en 2017) y acceso limitado a internet (3%), mostrando obstáculos relacionados con las condiciones de acceso y no necesariamente con la accesibilidad propiamente dicha.

Aquí se evidencia un cambio en las preocupaciones de las empresas en las ciudades intermedias y pequeñas. El hecho de que estas muestren ahora una mayor preocupación por la falta de calificación de los trabajadores significa que se necesita más y mejor educación y formación en el uso de tecnologías. Eso se relaciona con la demanda de habilidades digitales en los trabajadores, lo cual no solo mejora su empleabilidad sino también su permanencia en el empleo.

Gráfico A17. Principales obstáculos para obtener tecnología en ciudades intermedias y pequeñas



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Anexo 3. Encuestas usadas en los dos tipos de ciudades

Las encuestas se condujeron de manera separada y los cuestionarios se elaboraron de forma independiente dado que, debido a su tamaño, las ciudades tienen características laborales distintas. Esto explica que en los cuestionarios no se indague sobre los mismos aspectos en los diversos tipos de empresas en las ciudades grandes, y en las intermedias y pequeñas.

En el cuadro A3 se comparan las principales secciones de análisis de cada encuesta por tipo de ciudad. Allí donde son comparables se profundiza el análisis sobre los aspectos involucrados. Sin embargo, hay varios temas que no lo son o para los cuales las preguntas formuladas fueron muy distintas. Este documento se centra en las áreas comunes y en la continuidad con el estudio de 2020.

Cuadro A3. Comparación de temas analizados en los cuestionarios de la encuesta

Encuesta en ciudades grandes 2022	Encuesta en ciudades intermedias y pequeñas 2022
Información general de la empresa	Información general de la empresa/ asociación/ organización
	Información sobre la tecnología, productividad y mercados
Contratación, desvinculación y permanencia de los trabajadores	Información general sobre la rotación de los trabajadores
Percepción sobre la normativa laboral	
Características de los trabajadores Cantidad y tipo de trabajadores	Características de los trabajadores actuales
Características de los futuros trabajadores	Características de los futuros trabajadores
	Características de las asociaciones, sindicatos y empresas comunitarias
Características de las habilidades de los trabajadores por ocupación	Características de las habilidades de los trabajadores
Percepción sobre las habilidades de los trabajadores por cargo	
Información sobre la productividad e innovación de las empresas	
Información de la capacitación a los trabajadores	Información de la capacitación a los trabajadores
	Información sobre la recepción de ayuda gubernamental y/o internacional
Efectos del COVID-19	Efectos del COVID-19
Percepción de los empleadores sobre la situación nacional	

Encuesta en ciudades grandes, 2022

Entre agosto de 2022 y marzo de 2023, el Centro de Generación de Información y Estadística (CEGIE), con el financiamiento y apoyo técnico del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), relevó la información a partir de una encuesta sobre demanda laboral en Bolivia.

Tal encuesta se realizó en las áreas metropolitanas de los tres departamentos del eje del país, a saber, La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, los cuales concentran aproximadamente el 70% del empleo total.

El objetivo de la encuesta era obtener información que permitiera, por un lado, caracterizar de forma general a las empresas pequeñas, medianas y grandes, y por el otro, caracterizar su fuerza laboral incluyendo las dinámicas de contratación y desvinculación. Finalmente se buscó identificar los requerimientos de habilidades y de capacitación de los recursos humanos que emplean.

La información obtenida se la clasificó de la siguiente forma:

- a) Información general de la empresa
- b) Cantidad y tipo de trabajadores
- c) Características de los trabajadores
- d) Contratación, desvinculación y permanencia de los trabajadores
- e) Percepción sobre la normativa laboral
- f) Características de los futuros trabajadores
- g) Características de las habilidades de los trabajadores por ocupación
- h) Percepción sobre las habilidades de los trabajadores por cargo
- i) Información sobre la productividad e innovación de las empresas
- j) Información sobre la capacitación que se imparte a los trabajadores
- k) Efectos del COVID-19
- l) Percepción de los empleadores sobre la situación nacional

Diseño de la muestra

El marco muestral que se utilizó para calcular el tamaño de la muestra se elaboró a partir de la base de datos de aquellas empresas que se registraron por primera vez y que renovaron su matrícula de comercio durante el año 2021. Esta base proviene del Servicio Plurinacional de Registro de Comercio (SEPREC). Este universo incluye a todas las empresas pequeñas, medianas y grandes de las áreas metropolitanas de El Alto-La Paz, Cochabamba y Santa Cruz.

Se aplicó un diseño muestral probabilístico con distribución proporcional al tamaño de la población. La fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra utilizada es la siguiente:

$$n = \frac{N z^2 P(1 - P)}{(N - 1) * e^2 + z^2 * P(1 - P)}$$

Donde:

$Z^2\alpha/2$: Valor del estadístico z de la distribución normal correspondiente al nivel de confianza elegido (valor utilizado 97,5%)

P : Proporción teórica de una categoría de la variable de estudio (se supone un 40%, valor que maximiza la eficiencia y tamaño de la muestra)

e : Error máximo (se utilizó 3,9%=0,039)

N : Tamaño de la población

n : Tamaño de la muestra

Encuestas realizadas

Con base en los resultados obtenidos se consolidó una base de datos con información de empresas pequeñas, medianas y grandes (1.931). Esto permite contar con los insumos necesarios para diseñar un panel de empresas.

El área metropolitana de La Paz abarca la ciudad de Nuestra señora de La Paz, El Alto, Viacha y Patacamaya. El área metropolitana de Cochabamba abarca la ciudad de Cochabamba, Quillacollo, Colcapirhua, Tiquipaya, Sacaba y Santivañez. El área metropolitana de Santa Cruz abarca la ciudad de Santa Cruz de la Sierra, Cotoca, Montero y Warnes.

Cuadro A4. Cantidad de encuestas realizadas por ciudad y tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	La Paz	Cochabamba	Santa Cruz	Total
Pequeñas	482	330	489	1.301
Medianas	177	80	212	469
Grandes	61	29	71	161
TOTAL	720	439	772	1.931

Encuesta en ciudades intermedias y pequeñas, 2022

En 2022 el Centro el Centro de Generación de Información y Estadística (CEGIE) con el financiamiento de la Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza, hizo el relevamiento de datos a partir de una encuesta de demanda laboral en Bolivia.

Se diseñó y se condujo una encuesta dirigida a empresas de los sectores público y privado, ONG y otras entidades del mundo productivo y laboral en ciudades intermedias y pequeñas de Bolivia. Con el fin de conocer las dinámicas laborales y de demanda de personal, así como el perfil profesional de los trabajadores que se requieren, se elaboró el siguiente cuestionario:

Para las empresas/ asociaciones/ organizaciones el cuestionario se estructuró de la siguiente manera:

- a) Información general de la empresa/ asociación/ organización
- b) Información sobre tecnología, productividad y mercados
- c) Información general sobre la rotación de los trabajadores
- d) Características de los trabajadores actuales
- e) Características de los trabajadores futuros
- f) Características de las asociaciones, sindicatos y empresas comunitarias
- g) Características de las habilidades de los trabajadores
- h) Información sobre la capacitación que se imparte a los trabajadores
- i) Información sobre la recepción de ayuda gubernamental y/o internacional
- j) Efectos de la pandemia del COVID-19

Las encuestas se realizaron entre septiembre y octubre de 2022.

Los datos presentados en este documento utilizan información de fuentes primarias y secundarias. Los datos primarios fueron relevados por el CEGIE mediante encuestas realizadas entre diferentes actores laborales: (i) empresas (643 encuestas): desempeño en el mercado; rotación de trabajadores; y efectos del COVID-19 en sus actividades; (ii) trabajadores de estas empresas (1.183 encuestas): características y condiciones laborales; y (iii) estudiantes que cursan el último año de secundaria (4.495 encuestas en 152 unidades educativas): prospectos laborales. De esta manera, la información obtenida permite caracterizar tanto la demanda como la oferta del mercado laboral de estas ciudades pequeñas e intermedias, lo cual refleja los perfiles laborales requeridos, disponibles y futuros a través de diferentes sectores económicos.

Ciudades en las que se realizó el estudio

Se seleccionaron 25 municipios distribuidos en los nueve departamentos del país, con el fin de que la muestra fuera eficiente y tuviera la suficiente variabilidad y representatividad para los efectos del estudio. Los criterios de selección fueron: (i) la cantidad de población, (ii) el carácter de migrante neto de la población, (iii) el nivel de pobreza, (iv) el piso ecológico en que se encuentra, (v) la ubicación y (vi) el acceso.

Marco muestral para la encuesta a empresas, asociaciones productivas y otros

El marco muestral inicial utilizado fue la base de datos de SEPREC (previamente administrada por FUNDEMPRESA). En primera instancia se identificaron los municipios a seleccionar y se construyó el marco específico para los 25 que constituyen el grupo que se visitó.

Antes de conducir la encuesta se actualizó el marco muestral para incluir un listado al día de las empresas existentes y de todas las actividades productivas en todas sus modalidades posibles (sindicatos, asociaciones productivas, empresas comunitarias y otras). Una vez concluida esta actividad, y según la cantidad de empresas identificadas por municipio, se seleccionaron aleatoriamente aquellas a las que se iba a encuestar.

El marco muestral inicial consolidado a partir de la información de SEPREC es el siguiente:

Cuadro A5. Marco de empresas por municipio, 2022

Departamento	Municipio	Piso ecológico	Marco muestral de empresas SERECI 2021-22	Encuesta 2022
Beni	Riberalta	Llano	2.529	84
Beni	Riberalta	Llano	4.181	139
Chuquisaca	Monteagudo	Valle	403	13
Chuquisaca	Padilla	Valle	24	2
Cochabamba	Punata	Valle	313	10
Cochabamba	Mizque	Valle	33	2
Cochabamba	Tiquipaya	Valle	619	21
La Paz	Achacachi	Altiplano	198	7
La Paz	Caranavi	Llano	514	17
La Paz	Batallas	Altiplano	75	2
Oruro	Caracollo	Altiplano	223	7
Oruro	Challapata	Altiplano	306	10
Pando	Cobija	Llano	3.499	116
Pando	Porvenir	Llano	69	2
Pando	Caiza "D"	Altiplano	46	2
Potosí	Cotagaita	Altiplano	134	4
Potosí	Uncía	Altiplano	176	6
Santa Cruz	Cabezas	Valle	149	5
Santa Cruz	Pailón	Llano	211	7
Santa Cruz	Warnes	Llano	1.309	44
Santa Cruz	Cotoca	Llano	525	16
Santa Cruz	San Ignacio de Velasco	Llano	37	2
Santa Cruz	Camiri	Valle	852	28
Tarija	Padcaya	Valle	50	2
Tarija	Uriondo	Valle	53	2
TOTAL			16.528	550

Cabe notar que estas 550 encuestas corresponden al tamaño de la muestra inicial; la cantidad final de empresas a partir de las cuales se recabó información es mayor: 643.

Cálculo de tamaño de muestra de empresas

Utilizando la información incluida en la cuadro A4 se aplicó un diseño muestral probabilístico con distribución proporcional al tamaño de la población. La fórmula utilizada para el cálculo del tamaño de la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{N z^2 P(1 - P)}{(N - 1) * e^2 + z^2 * P(1 - P)}$$

Donde:

$z^2_{\alpha/2}$: Valor del estadístico z de la distribución normal correspondiente al nivel de confianza elegido (valor utilizado: 95%)

P : Proporción teórica de una categoría de la variable de estudio (el supuesto es 50%, valor que maximiza la eficiencia y tamaño de la muestra)

e : Error máximo (se utilizó 4,5%=0,045)

N : Tamaño de la población (empresas)

n : Tamaño de la muestra

El resultado del ejercicio fue un tamaño de muestra de 550 empresas en la muestra inicial, y una cantidad final de 643 empresas.

Distribución de la muestra de empresas

En la muestra inicial (550) se hizo la distribución de forma proporcional a la cantidad de empresas existentes en los municipios/ciudades incluidas en el estudio, cuyo resultado se mostró arriba en el cuadro A5.

Selección de empresas

La selección de empresas se realizó en campo mediante un proceso aleatorio, para lo cual se aplicó el cuadro de selección aleatoria.

Marco muestral para unidades educativas

El marco muestral utilizado para el diseño de la muestra de unidades educativas fue la base de datos del SIE (Sistema de Información en Educación), siguiendo la metodología empleada para identificar el marco de empresas. Se identificaron por municipio aquellas unidades educativas que cuentan con el nivel de sexto de secundaria. El marco muestral final para el diseño de la muestra para la encuesta de unidades educativas es el siguiente:

Cuadro A6. Marco muestral de unidades educativas y distribución de la muestra

Ciudad	No. de unidades educativas existentes	Muestra de unidades educativas
Monteagudo	16	4
Padilla	2	1
Achacachi	46	13
Batallas	13	3
Caranavi	44	12
Mizque	16	4
Punata	11	3
Tiquipaya	26	7
Caracollo	17	4
Challapata	14	3
Caiza "D"	6	3
Cotagaita	23	7
Uncía	14	4
Padcaya	12	3
Uriondo	6	2
Cabezas	9	2
Camiri	19	5
Cotoca	27	8
Pailón	15	4
San Ignacio de Velasco	50	11
Warnes	48	12
Riberalta	53	15
Trinidad	56	14
Cobija	23	7
Porvenir	15	1
TOTAL	581	152

Una vez calculado el tamaño de la muestra se estimó inicialmente que se recopilaría información sobre cerca de 3.500 alumnos de sexto de secundaria, cantidad que en efecto se superó hasta alcanzar una cifra de 4.495 alumnos encuestados.

Encuesta en ciudades grandes, 2015-2016

En enero de 2015, el Centro de Generación de Información y Estadística (CEGIE), con el financiamiento y apoyo técnico del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), hizo el relevamiento de datos a partir de una encuesta de demanda laboral en Bolivia.

La encuesta se realizó en las áreas metropolitanas de los tres departamentos del eje del país: La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, los cuales abarcan aproximadamente el 70% del empleo de Bolivia.

El objetivo de la encuesta era obtener información que permitiera, por un lado, caracterizar de forma general a empresas pequeñas, medianas y grandes, y por el otro a su fuerza laboral, incluyendo las dinámicas de contratación y desvinculación. Por último se trataba identificar los requerimientos de habilidades y de capacitación de los recursos humanos que emplean.

La información obtenida se clasificó de la siguiente forma:

- a) Información general sobre la empresa
- b) Cantidad y tipo de trabajadores
- c) Características de los trabajadores
- d) Características de los futuros trabajadores
- e) Características de la productividad, tecnología e innovación de la empresa
- f) Contratación, desvinculación y permanencia de los trabajadores
- g) Percepción de la legislación laboral
- h) Características de las habilidades de los trabajadores
- i) Información sobre la capacitación impartida a los trabajadores

Diseño de la muestra

En el país no existe actualmente un marco muestral oficial para empresas. Así pues, para realizar el estudio se elaboró uno adecuado a su dinámica. Por un lado se consideró a las empresas grandes y medianas, y por el otro a las pequeñas, debido principalmente a que estas últimas son volátiles y por lo tanto requieren un tratamiento diferente.

Construcción del marco y diseño de muestreo para empresas grandes y medianas

La construcción del marco muestral para las empresas grandes y medianas se desarrolló utilizando diferentes fuentes de información del país. Una vez recopilada se la consolidó en una base de datos organizada por zona metropolitana. Dicha información se utilizó posteriormente para hacer la selección aleatoria de las empresas a encuestar. Se usó un diseño de muestra probabilístico con una distribución proporcional al tamaño de la población, lo cual permite un 95% de confianza.

El marco muestral para empresas medianas y grandes se construyó tomando estimaciones de diversas fuentes de información, a saber:

- Directorio de empresas elaborado con base en resultados de estudios previos realizados por el CEGIE-UPB
- Base de datos del sitio web Guía de Negocios de Bolivia (www.gnb.bo)
- Diferentes rankings de empresas publicados por el semanario Nueva Economía (www.nuevaeconomia.com.bo)
- Directorio de empresas del Parque Industrial de Santa Cruz de la Sierra publicado por el Gobierno Autónomo Departamental de Santa Cruz (www.santacruz.gob.bo)
- Directorio Bolivia Web (www.boliviawebdirectory.com)
- Directorio Bolivia (www.directorio.com.bo)
- Directorio de empresas de la Federación de Empresarios Privados de Cochabamba
- Directorio de empresas de la Cámara Nacional de Industrias
- Las 250 empresas más grandes de Bolivia, 2015. Revista Libre Empresa (<http://www.libreempresa.com.bo/specials/special/15>)
- Base de datos de FUNDEMPRESA depurada según tipo societario (Se eliminaron las “unipersonales,” que tienen una mayor probabilidad de ser pequeñas).

Construcción del marco y diseño de muestreo para empresas pequeñas

Al no contar con información consolidada acerca de empresas pequeñas y micro, para elaborar el marco muestral se desarrolló una metodología en la que inicialmente se identificaron y delimitaron las áreas con mayor densidad de este tipo de empresas. Esto se hizo tomando como principal insumo los resultados de estudios anteriores en los cuales se había georreferenciado la ubicación de las empresas a encuestar. Una vez concluida la fase de delimitación e identificación se seleccionaron aleatoriamente áreas en cada una de las zonas metropolitanas. Esta selección se hizo tomando como parámetro el número de empresas que se debían encuestar por zona: 20 dentro de cada área. Se seleccionaron en total 86 áreas distribuidas de la siguiente forma: 37 en La Paz, 18 en Cochabamba y 31 en Santa Cruz.

Listado de actualización

El listado de actualización tiene la finalidad de recorrer cada una de las áreas seleccionadas y registrar la cantidad total de empresas que se ubican dentro de sus límites sin discriminar por tamaño. Una vez concluido el listado en cada área se diferenciaron a las empresas según la cantidad de empleados para determinar las pequeñas. Luego se hizo la selección (20 en cada área) utilizando un cuadro de selección aleatoria.

Actualización del marco muestral de empresas medianas y grandes

Como resultado del listado de actualización se identificaron también las empresas medianas y grandes. En este caso se hizo una comparación con las empresas incluidas en el marco específico para esos dos tipos. En caso de que las empresas identificadas durante el proceso de listado no

se hubieran incluido en el marco inicial, se agregaban en esta etapa para contar con un marco actualizado y realizar posteriormente la selección aleatoria de las empresas a visitar.

Encuestas realizadas

Con base en los resultados obtenidos se consolidó una base de datos con información de empresas pequeñas, medianas y grandes (1.831 en total). Los resultados obtenidos permitieron contar con insumos para el diseño de un panel de empresas.

Cuadro A7. Cantidad de encuestas realizadas por ciudad y tamaño de empresa

Departamento	Tamaño de la 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

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Encuesta 2015-2016

Encuesta en ciudades intermedias y pequeñas, 2017-2018

Entre 2017 y 2018 el Centro de Generación de Información y Estadística (CEGIE) con el financiamiento de la Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza, COSUDE, hizo el relevamiento de datos a partir de una encuesta de demanda laboral en Bolivia.

A fin de diseñar y realizar una encuesta dirigida a empresas de los sectores público y privado, ONG y otras modalidades del mundo productivo y laboral en ciudades intermedias y pequeñas de Bolivia para conocer las dinámicas laborales y de demanda de personal, así como el perfil profesional de los trabajadores que se requieren, se elaboró el siguiente cuestionario:

- Cuestionario para empresas/ asociaciones/ organizaciones: Este cuestionario captura información general de las empresas/ asociaciones/ organizaciones acerca sobre tecnología y aspectos relacionados con la actividad específica (producción/ comercialización/ servicios); información general del stock y flujo de trabajadores; información específica sobre los trabajadores actuales y futuros e información sobre demanda de capacitación técnica y sobre el apoyo gubernamental al desarrollo empresarial.

El diseño del cuestionario se hizo a partir de un modelo proporcionado por el BID, el cual se

adecuó con el fin de que en el futuro se puedan realizar estudios complementarios a manera de serie. Posteriormente se presentó el contenido en una mesa de discusión con personas que cuentan con experiencia en el ámbito laboral de ciudades pequeñas e intermedias del país. Por último se volvió a discutir con la contraparte técnica en COSUDE.

Ciudades en las que se realizó el estudio

El criterio inicial de inclusión de los municipios fue lograr una cobertura eficiente en materia de cantidad, tomado como referencia su ubicación geográfica. Esta última se determinó en función de la existencia de vías terrestres de comunicación (carreteras principales o secundarias) que permitieran el acceso a los lugares a ser visitados.

Luego de identificar los municipios de acuerdo con esa ubicación, se incluyeron criterios adicionales para que la inclusión fuera eficiente y óptima según los objetivos del estudio. Estos criterios permitirían contar con la suficiente variabilidad y representatividad de los municipios incluidos en función de, por ejemplo, pisos ecológicos, tamaño, vulnerabilidad, migración, potencialidades y presencia de institutos de capacitación. Los criterios adicionales se describen a continuación.

Agrupación por tipo de ciudad

Inicialmente se definieron cinco grupos de ciudades según su ubicación geográfica. Dentro de cada grupo se incluyeron entre cuatro y cinco ciudades con las siguientes características:

a. Ciudades clasificadas por tamaño

La clasificación de ciudades por tamaño incluye dos tipos:

- **Tipo 1:** Ciudades con población entre 5.000 y 40.000 habitantes
- **Tipo 2:** Ciudades con población entre 40.001 o más habitantes

b. Ciudades clasificadas por piso ecológico

Los pisos ecológicos se dividieron en Altiplano, Valle, Amazonía, Chaco y Chiquitanía.

Identificación según indicadores

Los indicadores seleccionados para la inclusión de las ciudades son los siguientes:

Indicadores basados en el Censo Nacional de Población y Vivienda 2012 (Ministerio de Planificación del Desarrollo e Instituto Nacional de Estadística, 2012)

- Índice de dependencia económica: Corresponde a una medida de la carga económica que recae sobre la población potencialmente activa. Mide la cantidad de personas que no son “productivas” desde el punto de vista económico, con respecto del total de personas potencialmente activas.
- Proporción de población pobre: Indica la proporción de personas que se encuentran en condición de pobreza, medida por las necesidades básicas insatisfechas (NBI).

- Tasa neta de migración: Mide la diferencia entre el número de personas que entran y salen de un determinado territorio. La tasa se mide por municipio por cada 1.000 habitantes. Si el resultado es positivo, se trata de un municipio receptor, mientras que si el resultado es negativo, el municipio será expulsor de población. Por lo tanto, la existencia de altos niveles de migración puede causar problemas tales como el aumento del desempleo y posibles conflictos étnicos (si las personas están llegando a un territorio) o una reducción en la fuerza laboral, quizás en sectores clave (si las personas están saliendo del territorio).
- Sector económico: En este caso se incluye la proporción de personas que en cada municipio realiza su trabajo en los siguientes sectores económicos:
 1. Sector primario. Comprende aquellas actividades relacionadas directamente con los recursos naturales sin que se los transforme. Incluye agricultura, ganadería, pesca y minería, entre otros.
 2. Sector secundario. Comprende actividades de transformación de materias primas o bienes en otros aptos para el consumo. Estas actividades son diversas: energía, textiles, metales, maquinaria, químicos, electrónica y automotriz, entre otras.
 3. Sector terciario. Agrupa el resto de las actividades no incluidas en las categorías anteriores y abarca fundamentalmente la prestación de servicios como el comercio, la educación, la salud, el transporte, las comunicaciones, el turismo y la banca, entre otros.

Indicadores basados en el atlas de potencialidades productivas de Bolivia (UDAPRO-2015).

- Principales cultivos. Comprenden los tres (o menos) tipos de cultivos agrícolas más representativos de cada municipio.
- Principales productos pecuarios. Comprenden los tres (o menos) tipos de productos pecuarios más representativos de cada municipio.
- Potencial productivo. Se calcula a partir de una matriz de entidad-relación entre los rubros productivos y los atributos del territorio identificados en los tipos específicos de usos de la tierra (TUT), también definidos en las unidades básicas de análisis (UBA) que resumen el uso actual de la tierra, su aptitud (alta, media, baja o sin correspondencia). Esta matriz relaciona los atributos del territorio aportados como requisito de uso a las actividades productivas o rubros. Con la matriz entidad-relación se armó un modelo matemático simple de condición de requisito asignando variables de decisión y cualitativas, para finalmente catalogar el potencial productivo.

Marco muestral para la encuesta a empresas, asociaciones productivas y otros

El marco muestral inicial utilizado fue la base de datos de FUNDEMPRESA. Se seleccionaron los municipios a ser visitados y se construyó el marco específico para los 24 que integraron grupo final.

Este marco muestral fue actualizado en campo. Como actividad inicial previa al desarrollo de la encuesta, los equipos de campo hicieron un listado de actualización de las empresas existentes en cada municipio, y de las actividades productivas en todas sus modalidades posibles (sindicatos, asociaciones productivas, empresas comunitarias y otras, y ONG). Una vez concluida esta actividad, y según la cantidad de empresas identificadas para cada municipio, se seleccionaron aleatoriamente en campo aquellas entre las cuales se haría la encuesta.

El marco inicial consolidado a partir de la información de FUNDEMPRESA es el siguiente:

Cuadro A8. Marco de empresas por municipio, 2017-2018

Municipio/Ciudad	No. de empresas	Distribución 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
Macharetí	31	20
Boyuíbe	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	1.629	30
Guayaramerín	574	30
Riberalta	1.006	30
Cobija	1.413	30
TOTAL	6.722	520

Cálculo de tamaño de muestra de empresas

Utilizando la información incluida en la cuadro A4 se aplicó un diseño muestral probabilístico con distribución proporcional al tamaño de la población. La fórmula utilizada para el cálculo del tamaño de la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{N z^2 P(1 - P)}{(N - 1) * e^2 + z^2 * P(1 - P)}$$

Donde:

: Valor del estadístico z de la distribución normal correspondiente al nivel de confianza elegido (valor utilizado: 95%)

: Proporción teórica de una categoría de la variable de estudio (se usa como supuesto el 50%, valor que maximiza la eficiencia y tamaño de la muestra)

: Error máximo (se utilizó 4,3%=0,043)

: Tamaño de la población

: Tamaño de la muestra

El resultado del ejercicio dio un tamaño de muestra de 520 empresas.

Distribución de la muestra de empresas

La muestra de 520 empresas se distribuyó en forma proporcional a la distribución de empresas en los municipios/ciudades incluidas en el estudio. El resultado se aprecia en el cuadro A8.

Selección de empresas

La selección de empresas se realizó en campo mediante un proceso aleatorio, para lo cual se utilizó un cuadro de selección aleatoria.

Anexo 4. Percepción de los jóvenes bachilleres acerca del mercado laboral en ciudades intermedias y pequeñas

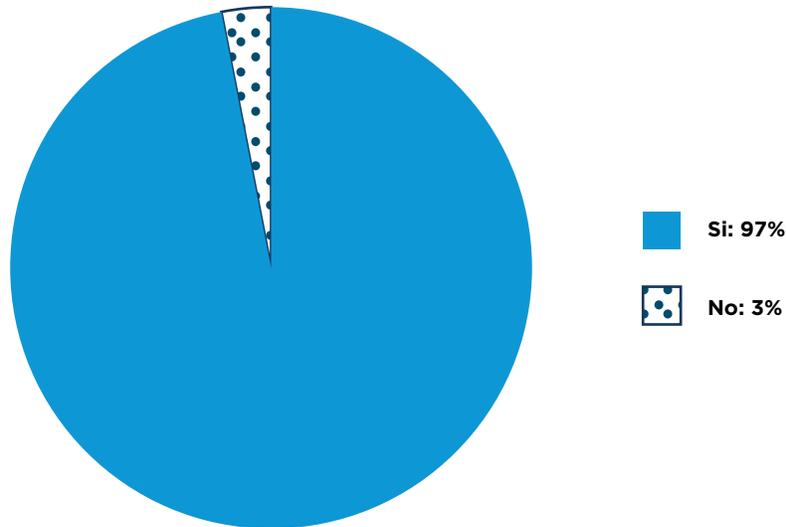
En 2022 el Centro el Centro de Generación de Información y Estadística (CEGIE) con el financiamiento de la Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza, hizo el relevamiento de datos a partir de una encuesta de demanda laboral en Bolivia.

Con el fin de analizar las percepciones de los jóvenes en su último año de secundaria, se implementó una encuesta en 152 unidades educativas en ciudades intermedias y pequeñas de Bolivia. Se encuestó a 4.495 jóvenes sobre sus necesidades de formación, preferencias de inserción laboral y percepción sobre el mercado de trabajo.

Entre los estudiantes que planeaban continuar sus estudios se evidenció una clara preferencia por la educación universitaria (79%), y en menor proporción por la formación técnica (15%) o por alguna capacitación (6%). En el caso de los jóvenes que no planeaban continuar sus estudios, su expectativa era trabajar principalmente fuera del país (33%) o en el mismo municipio/comunidad (30%). La edad promedio de la muestra de estudiantes era de 18 años (mínima 15 y máxima 25).

A través de esta encuesta se estableció que el 97% de los estudiantes planeaba continuar sus estudios, mientras que solo un 3% anticipaba dejar de estudiar al finalizar la secundaria (gráfico A18). La muestra de estudiantes estaba compuesta por un 47% hombres y un 53% mujeres; estas últimas tenían una mayor representación en los estudios de secundaria.

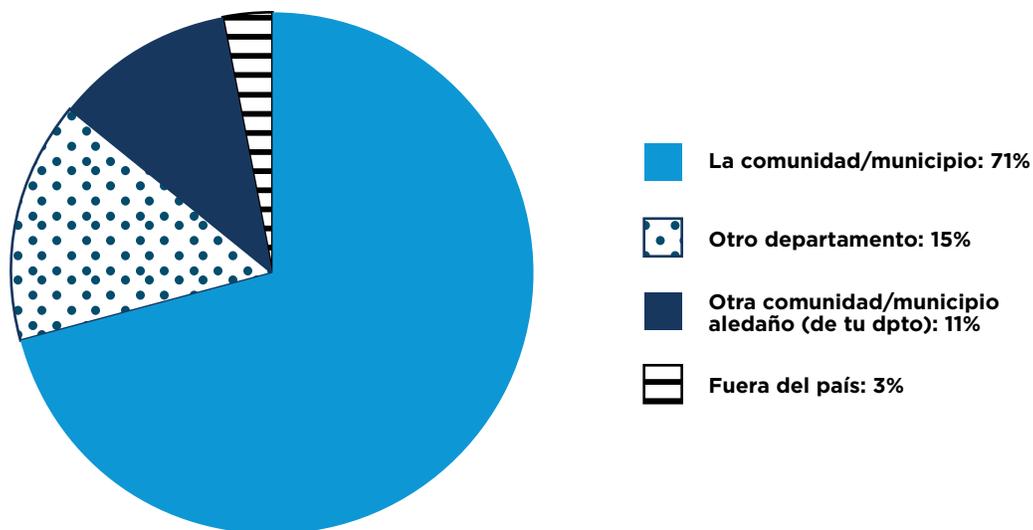
Gráfico A18. Estudiante: Después de terminar el colegio / cuartel ¿continuarás estudiando?



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

En el gráfico A19 se muestra la procedencia de los estudiantes encuestados. La mayoría (71%) nació en el mismo municipio/comunidad, 15% en otro departamento y 11% en un municipio aledaño. Cabe destacar que en la encuesta de 2017 los estudiantes declararon haber nacido más frecuentemente en el mismo municipio (78%) y menos en un municipio aledaño (6%).

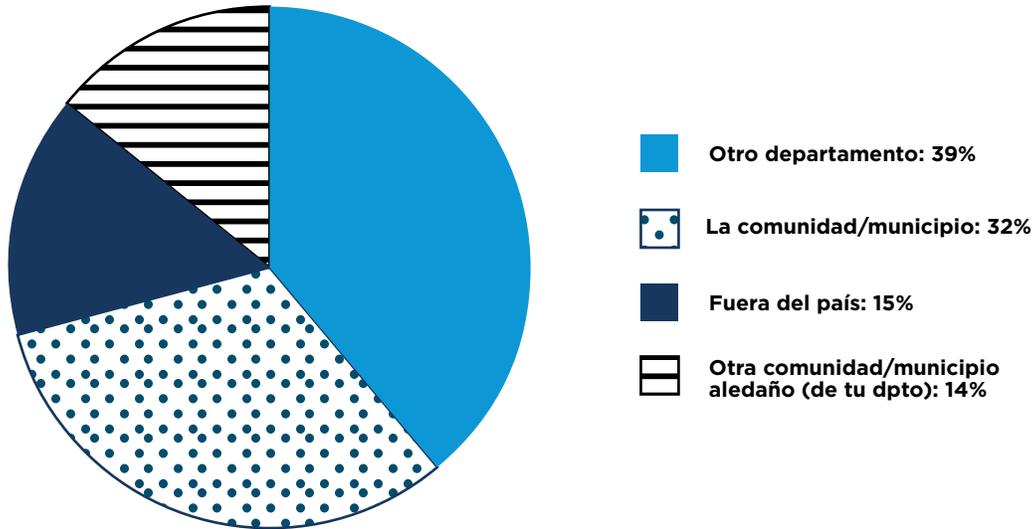
Gráfico A19. Estudiante: ¿Dónde naciste?



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Dentro del grupo de estudiantes que quieren continuar sus estudios, en el gráfico A20 se observa que el 39% quisiera hacerlo principalmente en otro departamento, mientras que el 32% mostró preferencia por su comunidad/municipio. Se observa un aumento significativo de los estudiantes que quieren continuar sus estudios en la comunidad/municipio entre la encuesta de 2017 (19%) y la de 2022 (32%).

Gráfico A20. Estudiante: ¿Dónde quisieras estudiar?

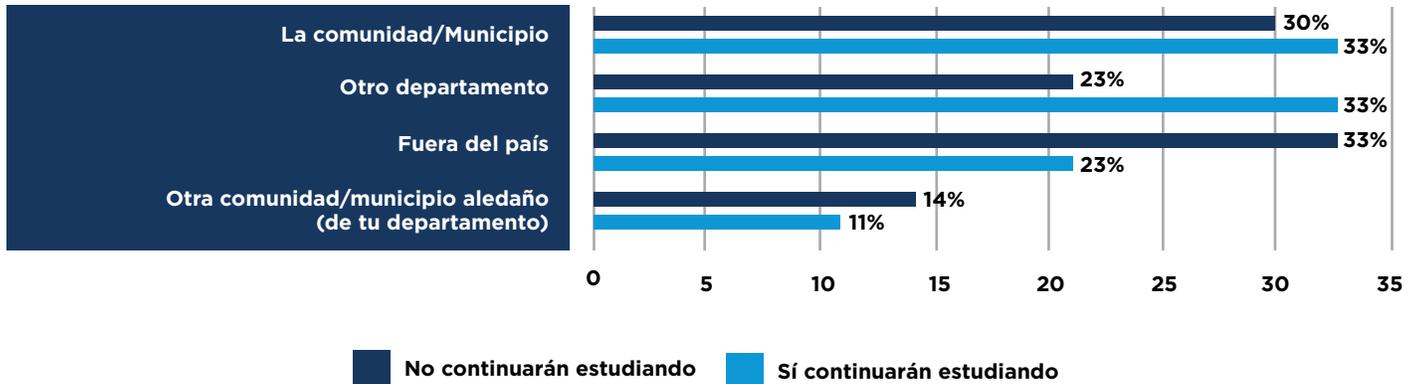


Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

En la encuesta también se preguntó a los estudiantes dónde querrían trabajar al terminar sus estudios, independientemente si solo habían culminado la secundaria o si tenían estudios adicionales. En el gráfico A21 se muestran las preferencias de los estudiantes: el 30% de quienes no planeaban continuar sus estudios dijo querer trabajar en la misma comunidad/municipio; lo mismo declaró el 33% de quienes sí planeaban seguir estudiando. Considerando que solo el 33% de los estudiantes que quisieran continuar sus estudios desean hacerlo en su comunidad/municipio, se puede suponer que existe un segmento que preferiría ir a estudiar fuera de la comunidad/municipio y volver allí a trabajar.

También se observa que la opción de trabajar en otro departamento es la preferida del 23% de quienes no planean continuar estudiando y del 33% de quienes sí quieren hacerlo. Cuando se trata de trabajar fuera del país, las proporciones se invierten: esta es la opción preferida del 33% de quienes no planean seguir estudiando y del 23% de quienes sí quieren hacerlo. Asimismo, dentro del grupo de quienes no deseaban continuar sus estudios, un 33% quería trabajar fuera del país. Por eso, a los estudiantes de ciudades intermedias y pequeñas les atraen otras zonas, y posiblemente las áreas urbanas o ciudades grandes.

Gráfico A21. Estudiante: ¿Dónde quisieras trabajar?

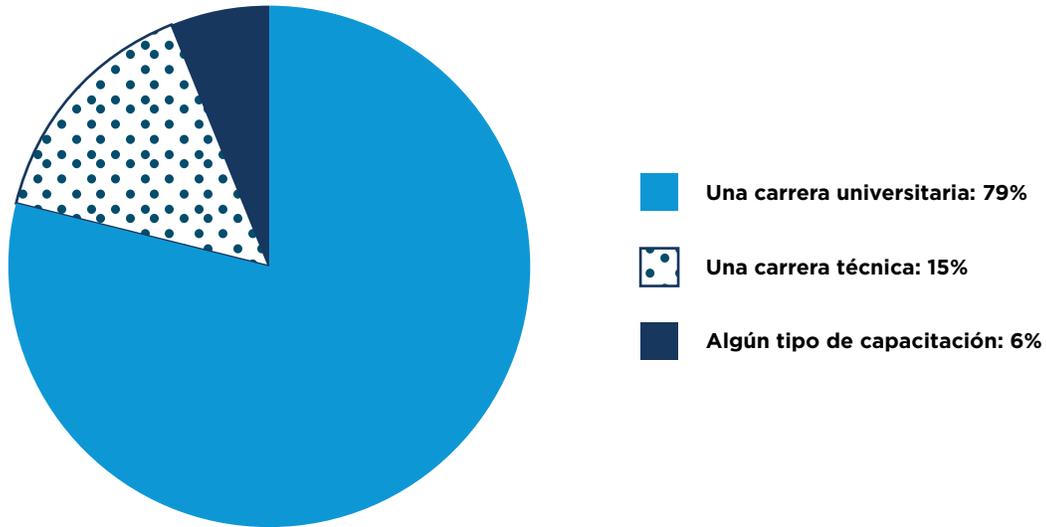


Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Cabe notar que del 97% de estudiantes que planeaba continuar sus estudios (véase el gráfico A18 arriba), el 84% manifestó querer trabajar y estudiar al mismo tiempo. Esto indica que solo el 16% del grupo de estudiantes quería dedicarse solamente a los estudios. Aunque no se indagó sobre los motivos de tal preferencia, es probable que haya estudiantes que necesiten recursos para financiar sus estudios o que quieran adquirir experiencia laboral y al mismo tiempo estudiar.

En el gráfico A22 se observa el tipo de estudios preferido por quienes proseguirán con su formación. Este grupo planea principalmente continuar con una carrera universitaria (79%) y en menor proporción con una de índole técnica (15%) o con algún tipo de capacitación (6%). La encuesta se desarrolló en ciudades intermedias y pequeñas, donde en muchos casos no existe una oferta de formación universitaria. Por eso se nota un desequilibrio entre el 79% del grupo que quisiera seguir una carrera universitaria y el 39% de este mismo grupo que quisiera estudiar dentro de la comunidad/municipio, dadas las pocas oportunidades de formación universitaria que existen en las ciudades intermedias y pequeñas.

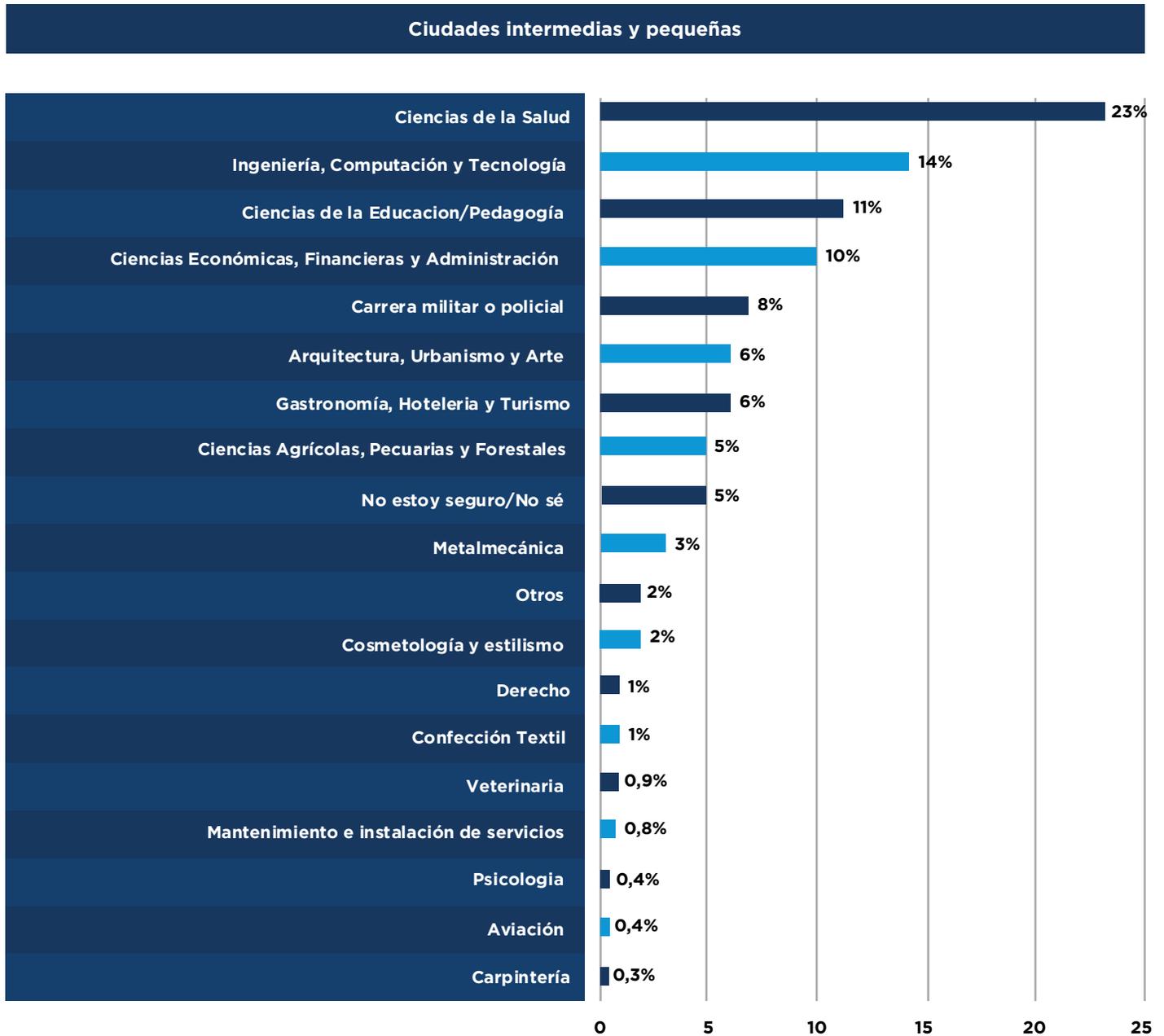
Gráfico A22. Continuarás los estudios con...



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

En el gráfico A23 se ilustran las áreas de interés de los estudiantes que planeaban continuar con su formación académica: ciencias de la salud con un 23%; ingeniería, computación y tecnología con un 14%; ciencias de la educación/pedagogía con un 11%, y ciencias económicas, financieras y administración con un 10%. Después de la pandemia, cuando se evidenció una presión importante sobre los servicios y el personal de la salud, no sorprende que haya un interés manifiesto por esa área. Cuando se comparan estos hallazgos con los datos de la encuesta de 2017 se puede observar un aumento en esta preferencia del 17% en ese año al 23% en 2022, cuando pasa a ocupar el primer lugar versus el segundo en 2017. También hay un 5% de los estudiantes que no está seguro acerca de su área de preferencia para sus estudios futuros.

Gráfico A23. ¿En qué área quieres hacer tu capacitación/ carrera?

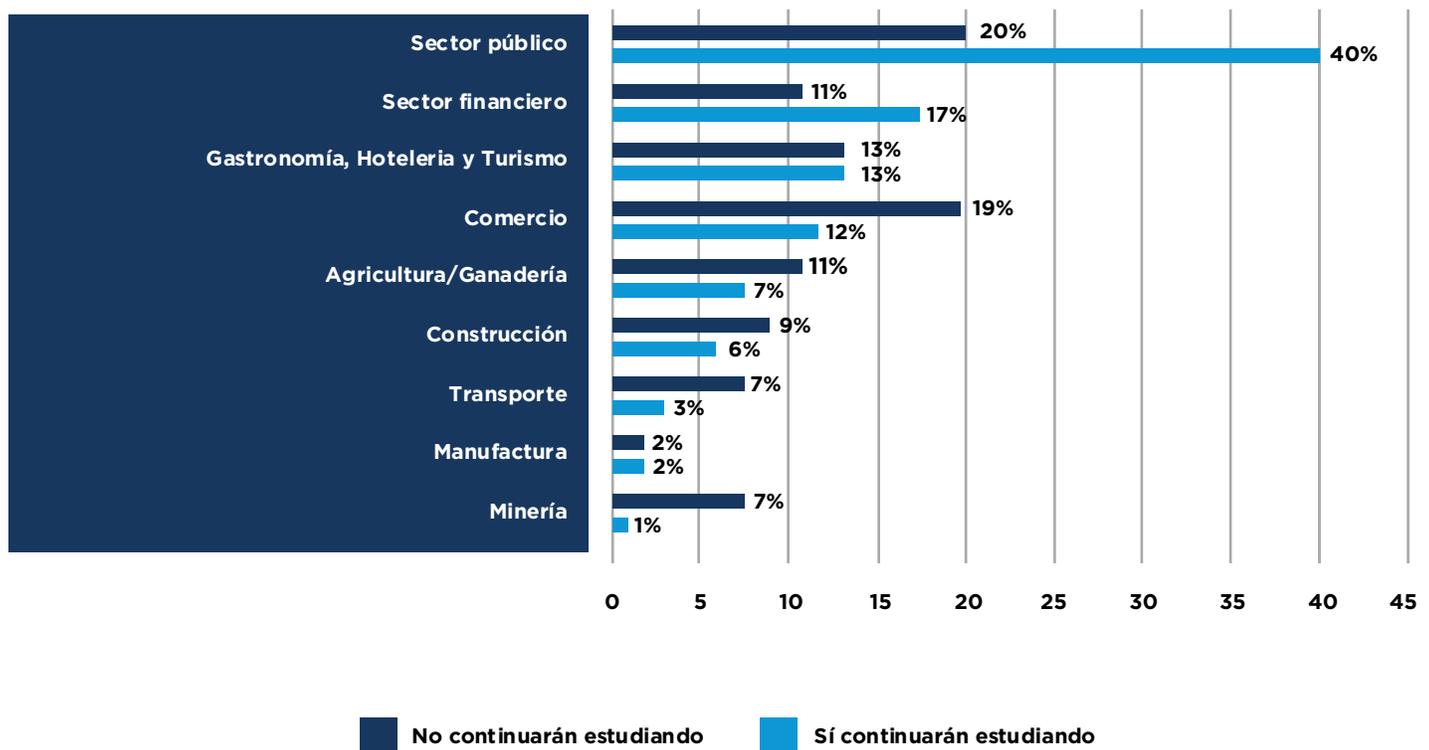


Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

En cuanto el sector de preferencia para el trabajo futuro de los estudiantes, independientemente de si planean continuar o no con su preparación después de completar la secundaria, en el gráfico A24 se observa que ambos grupos mencionaron principalmente el sector público (40% para los que desean continuar estudiando y 20% para los que no). Otros sectores de importancia en las preferencias de los estudiantes son el sector financiero (17% para los que planean continuar estudiando y 11% para los que no); gastronomía, hotelería y turismo (13% para los que desean continuar estudiando y 13% para los que no), y comercio (12% para los que planean continuar estudiando y 19% para los que no).

Al comparar lo anterior con los datos de la encuesta de 2017 se observa que los sectores preferidos son similares para los estudiantes que desean continuar estudiando: 29% indicó el sector público, 17% el sector financiero, y el 14% gastronomía, hotelería y turismo. Por el contrario, los estudiantes que en ese entonces no planeaban continuar los estudios mencionaron el comercio (36%), la construcción (23%) y la agricultura/ganadería (14%).

Gráfico A24. ¿En qué sector te gustaría trabajar?

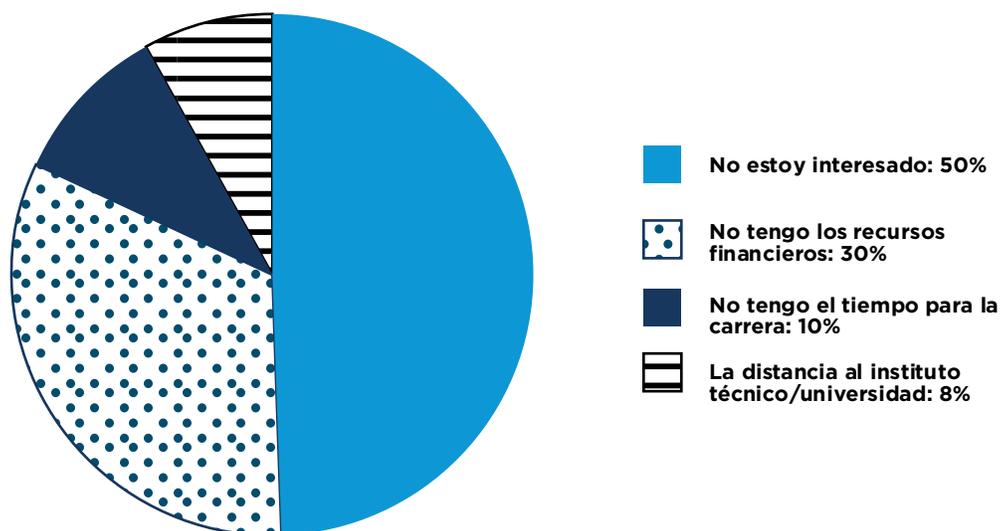


Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Para el 3% de estudiantes que no planeaban continuar estudiando, en el gráfico A25 se señalan los motivos por los cuales piensan poner fin a su formación con el último año de secundaria. Allí se observa que la mayoría no estaba interesada en continuar los estudios (50%) o no tenía los recursos financieros (33%), lo cual muestra una marcada inversión de las cifras en relación con la encuesta de 2017, cuando las principales razones aducidas para no continuar eran, en primer lugar, la falta de recursos financieros con un 71%, seguida de lejos por la falta de interés, con un 27%.

Asimismo, un 10% del grupo de estudiantes declaró no tener tiempo para seguir una carrera, probablemente porque ya se encontraba trabajando. El último 8% del grupo dijo no poder continuar con sus estudios debido a la distancia del instituto o universidad, lo cual muestra la existencia de una barrera física, además de la de orden financiero.

Gráfico A25. ¿Por qué no quisieras estudiar?



Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.

Con respecto a las expectativas salariales de los jóvenes, en el cuadro A9 se observa que quienes planeaban continuar estudiando tenían expectativas de salario superiores a los que no continuarían, aunque los mínimos y máximos de cada distribución son iguales. Así pues, los jóvenes que manifestaron su deseo de seguir estudiando esperaban obtener en promedio un salario de Bs. 4.800 mensuales al terminar los estudios y de Bs. 14.836 dentro de cinco años. Por su parte, los jóvenes que no planeaban continuar estudiando esperaban en promedio un salario por mes de Bs. 4.608 y de Bs. 13.649 dentro de cinco años.

Cabe destacar que, en todos casos, los montos promedio lucen sobreestimados debido a que incluyen valores relativamente altos en la distribución. De hecho, se observa que el 50% de los jóvenes que planean continuar sus estudios espera un salario mensual superior a Bs. 3.000 comparado con Bs. 2.500 para quienes no planean hacerlo. Al usar la mediana estadística, se

puede afirmar también que el 50% de los jóvenes que planea continuar sus estudios espera un salario mensual inferior a Bs. 3.000 comparado con Bs. 2.500 para quienes no planean hacerlo.

Cuadro A9. Expectativa de salario en el corto plazo y dentro de 5 años (en Bs. por mes)

		Marco muestral 2015	Empresas encuestadas en 2015
Salario inmediato	Promedio	4.800	4.608
	Mediana	3.000	2.500
	Mínimo	0	0
	Máximo	100.000	100.000
Salario en 5 años	Promedio	14.836	13.649
	Mediana	7.000	5.000
	Mínimo	0	0
	Máximo	100.000	100.000

Fuente: Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia, Encuesta 2022.





Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embajada de Suiza
Cooperación Suiza en Bolivia