

REPORTE DE LA ENCUESTA SOBRE DEMANDA LABORAL EN BOLIVIA 2015

REPORTE DE LA ENCUESTA SOBRE DEMANDA LABORAL EN BOLIVIA 2015

AUTORES:

CARLOS FORONDA
MAURICIO CHUMACERO
FLAVIA BUITRAGO
FATIMA RICO
GABRIELA ARTEAGA

COLABORADORES:

CARLA SANTALLA

2015

Contenido

Documento Descriptivo de Resultados de la “Encuesta de demanda laboral – Bolivia 2015”	5
NOTA TÉCNICA	5
Diseño de la muestra.....	5
1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA.....	7
Medios de comunicación que emplea la empresa.....	8
Antigüedad de las empresas	9
Cantidad de trabajadores en las empresas	11
Forma jurídica de las empresas.....	14
Principal actividad económica de la empresa	16
Mercado de destino de la producción	19
2. LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS	20
Cantidad promedio de trabajadores	20
Cargo de los trabajadores	21
Personal calificado y no calificado.....	22
3. CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES RELAVANTES	24
Sexo de los trabajadores	24
Edad de los trabajadores.....	26
Nivel de educación de los trabajadores	28
Ocupación de los trabajadores.....	31
Tipo de contrato de los trabajadores.....	33
Tiempo que trabajan en la empresa	34
Tiempo que desempeña la ocupación en la empresa.....	35
Ingreso laboral de los trabajadores.....	36
Beneficios sociales de los trabajadores.....	38
4. CARACTERÍSTICAS DE LOS FUTUROS TRABAJADORES.....	41
Sexo de los trabajadores	41
Edad de los trabajadores.....	42
Nivel de educación de los trabajadores	43
Tipo de contrato de los trabajadores	46
Ingreso laboral de los trabajadores.....	47
Beneficios sociales.....	48
5. PRODUCTIVIDAD, TECNOLOGIA E INNOVACIÓN.....	50
Uso de computadoras en la empresa.....	50

Acceso a internet en la empresa	50
Venta de bienes y servicios por internet.....	51
Compra por internet.....	51
Página de internet	52
Unidad o departamento de investigación y desarrollo.....	53
Conectividad.....	53
Proceso de control de calidad	54
Certificación de calidad	55
Conocimiento de programas que promuevan el desarrollo tecnológico en Bolivia.	56
Gráfico 75: Obstáculos/desincentivos para el desarrollo tecnológico.....	56
Tipo de tecnología de la producción	57
Insumos	58
Productividad	59
6. CONTRATACIÓN, ESTABILIDAD LABORAL Y DESVINCULACIÓN	61
Departamento de recursos humanos.....	61
Principales modalidades de búsqueda de personal en la empresa	62
Costo de tener un puesto vacante	63
Tiempo para llenar un puesto vacante.....	63
Dificultades a la hora de contratar nuevo personal	64
Recuadro 6: Servicio Plurinacional de Empleo y Programa de Apoyo al Empleo	65
Programa de apoyo al empleo (PAE).....	65
Rotación de los trabajadores en la empresa	67
Trabajadores desvinculados de la empresa	69
7. PERCEPCION SOBRE LA LEGISLACION LABORAL.....	70
8. CARACTERISTICAS DE LAS HABILIDADES DE LOS TRABAJADORES	70
Ocupaciones esenciales en la empresa	71
Habilidades	71
Desacople	74
Cambios en las habilidades requeridas	75
9. CARACTERÍSTICAS DE LA CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES	77
Algunas de las características de la capacitación a los trabajadores	77
Habilidades en las que se capacita	79
Razones por la cuales no se capacita	80

Documento Descriptivo de Resultados de la “Encuesta de demanda laboral – Bolivia 2015”

NOTA TÉCNICA

En enero del año 2015 el Centro de Generación de Información y Estadística (CEGIE) con el financiamiento y apoyo técnico del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) realizaron el levantamiento de información 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 concentran aproximadamente el 70% del empleo del país.

El objetivo de la encuesta fue obtener información que, por un lado, permita caracterizar de forma general a empresas pequeñas, medianas y grandes, por otro lado, caracterizar su fuerza laboral incluyendo las dinámicas de contratación y desvinculación, y finalmente, obtener los requerimientos de habilidades y de capacitación de los recursos humanos que emplean.

La información obtenida se la clasifica de la siguiente forma:

- a) Información general de 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 estabilidad laboral de los trabajadores
- g) Percepción de la legislación laboral
- h) Características de las habilidades de los trabajadores
- i) Información de la capacitación a los trabajadores

Diseño de la muestra

Actualmente, en el país no existe un marco de muestreo oficial para empresas, para realizar el estudio se elaboró un marco de muestreo que se adecue a la dinámica de las empresas. Por un lado, se consideró a las empresas grandes y medianas y, por otro, a las empresas pequeñas, principalmente debido a que estas últimas son volátiles, por tanto, requieren un tratamiento diferente.

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

La construcción del marco de muestra para las empresas grandes y medianas, se desarrolló utilizando diferentes fuentes de información existentes en el país. Una vez recopilada la información se la consolidó en una base de datos organizada por zona metropolitana, información que posteriormente se utilizó para la selección aleatoria de empresas a ser encuestadas. Se aplicó un diseño de muestra probabilístico, con fijación proporcional al tamaño de la población, que permite un 95% de confianza.

Construcción del marco y diseño de muestreo para empresas pequeñas

Al no contar con información consolidada referente a pequeñas y microempresas, la metodología para la construcción del marco de muestreo se ha desarrollado de la siguiente forma: Identificación y delimitación de áreas con mayor densidad de pequeñas y micro empresas, esta delimitación se ha desarrollado tomando como principal insumo los resultados de anteriores estudios, estudios en los que se geo-referenciaron la ubicación de empresas encuestadas.

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 deben encuestar por zona y estableciendo una cantidad de 20 empresas a ser encuestadas dentro de cada área. Se seleccionaron en total 86 áreas distribuidas de la siguiente forma: La Paz 37, Cochabamba 18, Santa Cruz 31.

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 ubiquen dentro de sus límites sin discriminar las mismas según tamaño. Una vez concluido el listado en cada área, se diferenciarán las empresas según la cantidad de empleados con los que cuente cada empresa listada, una vez identificadas las empresas pequeñas se seleccionarán utilizando una tabla de selección aleatoria, 20 empresas en cada área.

Actualización del marco de muestreo de empresas medianas y Grandes

Como resultado del listado de actualización se identificaron también medianas y grandes empresas, en este caso se realizó una comparación con las empresas incluidas en el marco específico de empresas medianas y grandes, en caso de que las empresas identificadas durante el proceso de listado no estén incluidas en el marco inicial fueron incluidas para contar con un marco actualizado y realizar posteriormente la selección aleatoria de las empresas que se visitaron.

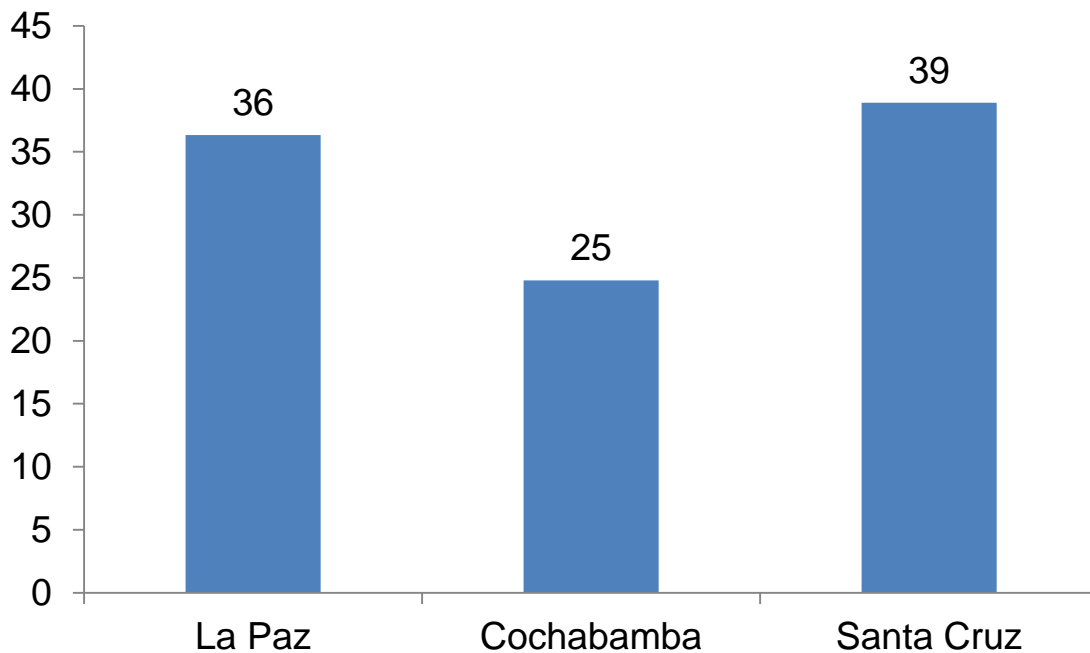
Tabla 1. Cantidad de encuestas realizadas por ciudad y tamaño de empresa

Departamento	Tamaño de Empresa	Empresas encuestadas
SANTA CRUZ	Pequeñas	194
	Grandes y Medianas	518
COCHABAMBA	Pequeñas	107
	Grandes y Medianas	347
LA PAZ	Pequeñas	159
	Grandes y Medianas	506
TOTAL		1.831

1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

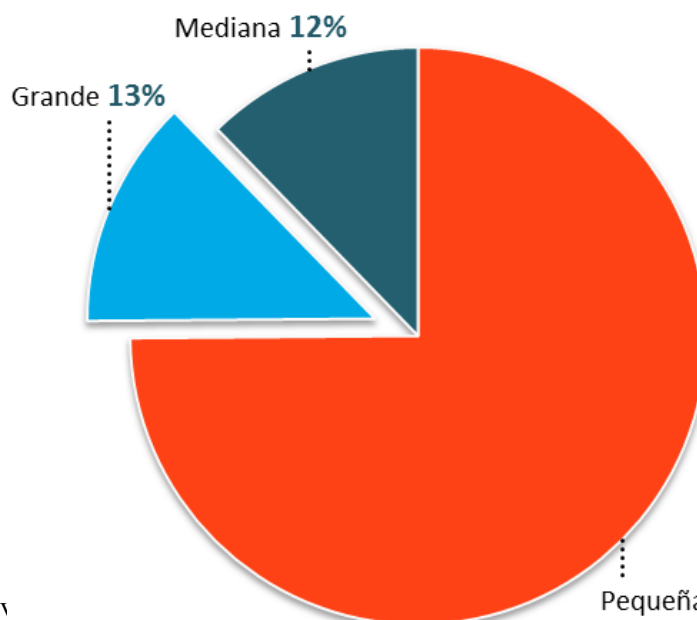
En esta Sección se presenta información general de las empresas desde su creación hasta el presente. Se describe la información de: los medios de comunicación que estas mantienen con los clientes, antigüedad, la forma jurídica, la principal actividad económica a la que se dedica y el mercado de destino de su producción, según el tamaño y departamento de ubicación.

Gráfico 1. Empresas por departamento (en porcentaje)



En la encuesta de demanda laboral 2015 en Bolivia, se encuestaron 1.831 empresas. El 36% de estas empresas se encuentran en la zona metropolitana del departamento de La Paz y El Alto; el 25% en Cochabamba; y el 39% en Santa Cruz.

Gráfico 2. Empresas por tamaño (en porcentaje)



La distribución de las empresas por tamaño se presenta en la Gráfica 2, donde se observa que el 75% de las empresas son pequeñas, el 12% medianas y el 13% grandes¹.

Medios de comunicación que emplea la empresa

Tabla 2. Medios de comunicación/contacto empleados por las empresas por tamaño (en porcentaje y cantidad)

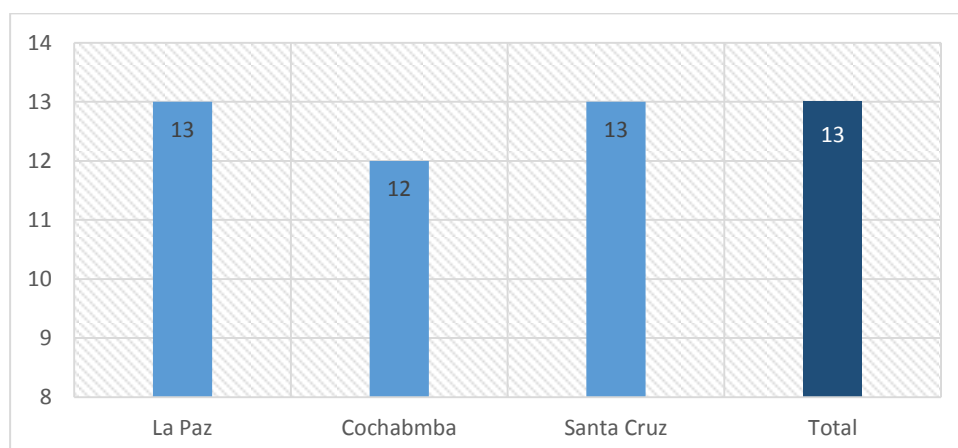
	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Ningún medio de contacto	26 1.9%	1 0.4%	1 0.4%	28 1.5%
Un solo medio de contacto	357 26.0%	17 7.6%	14 6.0%	388 21.2%
Dos medios de contacto	410 29.9%	67 29.8%	69 29.4%	546 29.8%
Tres medios de contacto	364 26.6%	90 40.0%	81 34.5%	535 29.2%
Cuatro medios de contacto	214 15.6%	50 22.2%	70 29.8%	334 18.2%
Total	1,371 100%	225 100%	235 100%	1,831 100%

En la Tabla 2 se presentan los medios de comunicación/contacto utilizados frecuentemente por las empresas, estos son, teléfono fijo, teléfono celular, correo electrónico y página web. Existen pocas empresas que no utilizan algún medio (el 1.5% del total de empresas encuestadas), el 21.2% utiliza un solo medio, el 29.8% utiliza dos medios, el 29.2% tres medios y el 18.2% los cuatro medios de comunicación. Como se esperaría, las empresas pequeñas son las que menos medios de contacto utilizan (42.2% de las pequeñas utiliza tres o más medios) y las medianas y grandes son las que emplean más medios (62.2% y 64.3% de las medianas y grandes respectivamente utiliza tres o más medios).

¹ Para clasificar las empresas por tamaño normalmente se toma en cuenta tres criterios, ya sea de forma individual o en conjunto: ventas, patrimonio y cantidad de trabajadores. En el presente reporte se utilizó únicamente el criterio de la cantidad de trabajadores que las empresas tenían al momento de ser encuestada. Se considera una empresa como pequeña cuando tiene entre menos de 15 trabajadores, mediana cuando tiene entre 16 y 49 trabajadores y grande cuando tiene más de 50 trabajadores.

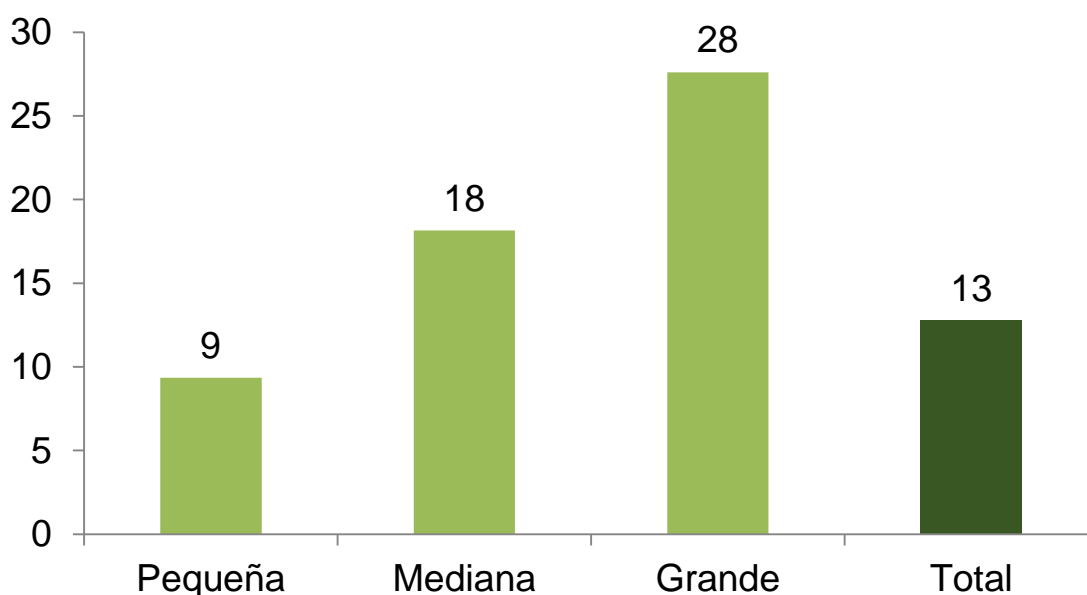
Antigüedad de las empresas

Gráfico 3. Antigüedad promedio de empresas por departamento (en años)



Los promedios de años de antigüedad de las empresas por departamentos son muy similares. El promedio de años de operación en las empresas encuestadas en la Paz es de 13 años, 12 años en Cochabamba y 13 años en Santa Cruz (ver Gráfico 3). Existen varias empresas con más de 100 años de antigüedad (ver Recuadro 1).

Gráfico 4. Antigüedad promedio de empresas por tamaño (en años)



El Gráfico 4 representa la antigüedad en promedio de las empresas por tamaño. En promedio las empresas tienen una antigüedad de 12.78 años; las empresas pequeñas 9.35 años, las empresas medianas 18.15 años y las empresas grandes 27.61 años. Se debe considerar que los datos con los que cuenta la encuesta solo son de las empresas que desde la fecha de su creación hasta el 2015 no cerraron ni dejaron de existir.

Recuadro 1: Empresa con más de 100 años de antigüedad

El 28 de junio de 1895 se constituye ante notario la “Cervecería De Taquiña” Sociedad Anónima con la participación de 21 accionistas. Los fundadores de la Cervecería habían contratado a cerveceros alemanes, quienes llegaron a esta ciudad para hacerse cargo de la parte técnica y tomaron en cuenta condiciones importantes para instalar la industria cervecera, tales como la calidad del agua y la fertilidad de tierras de cultivo, pródigas para la producción de cebada.

Se había elegido la “Quebrada de Taquiña” ubicada al Nor-Oeste de Cochabamba a casi 3000 metros de altura sobre el nivel del mar, dentro el marco de la cordillera del Tunari. La cerveza fue bautizada con el nombre del lugar: “Taquiña” que viene del quechua y significa: Lugar de canto.

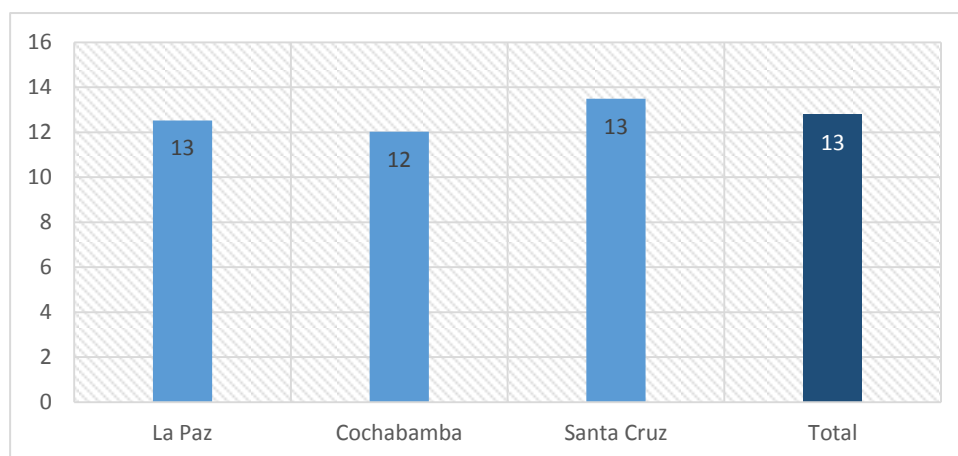
Al concluir el primer año de operaciones, la empresa contaba con 70 trabajadores entre gerentes, administrativos, técnicos y obreros. A la fecha cuenta con 192 empleados, de los cuales se tiene a 2 gerentes, 50 trabajadores en cargos administrativos y profesionales, 3 consultores, 20 técnicos y 117 obreros. Esta empresa al inicio de sus operaciones figuraba como empresa grandes y a la fecha se mantiene como empresa grande.

Taquiña es una empresa productiva en el país, el tipo de tecnología utilizada para el proceso de producción es mecanizada y automatizada. Al responder la parte de habilidades de los trabajadores, se expresa asombro ya que su producto principal, la cerveza, es el mismo desde el inicio de actividades de la empresa hasta la fecha. La calidad del producto en cuanto al sabor se mantiene, pero la tecnología se actualizó completamente tres veces, esto hace que las habilidades que requieren los trabajadores en los últimos 5 años sean diferentes para el mismo proceso. Para compensar las habilidades faltantes en los trabajadores, la empresa capacita a los mismos anualmente, por medio de una capacitación interna.

La cervecería Taquiña, actualmente parte de la Cervecería Nacional Boliviana, se encuentra entre las primeras en el mercado en todo el País, además de ser reconocida como la empresa líder en Responsabilidad Social Empresarial

Cantidad de trabajadores en las empresas

Gráfico 6. Cantidad de trabajadores al final del primer año de operaciones por departamento (en promedio)



El promedio de trabajadores al finalizar el primer año de operaciones en las empresas localizadas en La paz es de 10 personas, en Cochabamba el promedio es de 6 personas y en Santa Cruz de 9 trabajadores. La cantidad promedio de trabajadores al final de primer año de operaciones es dispersa por tamaño de empresa (ver Gráfico 6), desde 3 trabajadores en promedio en pequeñas hasta 38 trabajadores en promedio en grades.

Gráfico 7. Cantidad de trabajadores al final del primer año de operaciones por tamaño (en promedio)

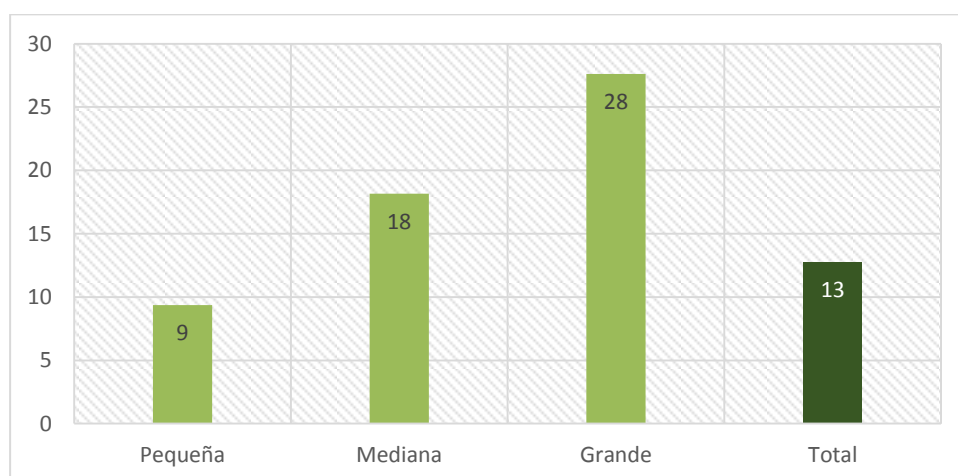


Tabla 3. Transición en el tamaño de las empresas desde inicio hasta la actualidad

		ACTUALIDAD		
		PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES
INICIO DE OPERACIONES	PEQUEÑAS	1.354	181	142
		81%	11%	8%
	MEDIANAS	7	39	54
		7%	39%	54%
	GRANDES	10	5	39
		19%	9%	72%

¿Las empresas pequeñas con el tiempo crecen y se convierten en grandes?. La Tabla 3 muestra la evolución del tamaño de las empresas que no desaparecieron en el tiempo. De las empresas que iniciaron el primer año de operaciones con 15 trabajadores o menos, actualmente el 81% se mantiene como pequeñas, el 11% pasaron a ser medianas y únicamente 8% se volvieron empresas grandes (ver Recuadro 2). *¿Las empresas que comenzaron como grandes en el tiempo seguirán siendo grandes?*. El 72% de las empresas que empezaron como grandes actualmente se mantienen como empresas grandes, el 9% redujo la cantidad de trabajadores al nivel de mediana y el 19% redujo la cantidad de trabajadores hasta convertirse en empresas pequeñas (ver Recuadro 2).

Recuadro 2: ¿Las empresas pequeñas podrán ser grandes en el tiempo? ...

Estrella: La empresa inicio como un taller artesanal donde se producía pan, galletas y chocolates con 9 trabajadores. A medida que los años pasaban la empresa iba creciendo tanto en cantidad de empleados como en tecnología de la producción. Aproximadamente en el año 1964, se deja de elaborar pan y galletas para ingresar al mercado de los fideos y las pastas. Años más tarde la empresa empezó a crecer, produciendo no solo fideos, sino también dulces, caramelos, harina, Snaks a base de maíz y en la actualidad cereales. Con la adquisición de tecnología moderna, la empresa se hacía más productiva y esto le daba una facilidad para poder crecer. En la actualidad es una de las empresas grandes (cuenta con 200 trabajadores aproximadamente) y antiguas del país, que cuenta con certificaciones de calidad internacionales.

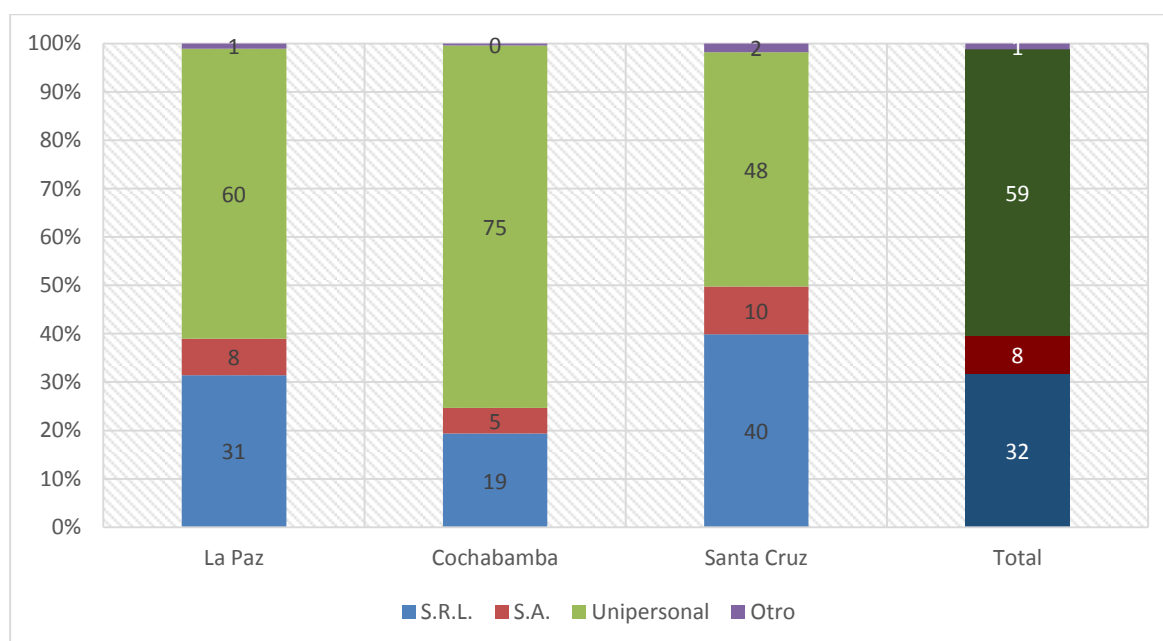
Stege: La empresa inicio sus operaciones en el departamento de La Paz en un local de la calle Santa Cruz esquina Max Paredes, inicio con 4 trabajadores. Se producía en la mañana y se distribuía en la tarde. Se elaboraban conservas de carne, frutas y vegetales. La fábrica se fortaleció durante la Guerra del Chaco, con la demanda de conservas para las trincheras. Con la buena calidad del producto, la empresa tenía mayor demanda con el pasar de los años y esto permitió que crezca, con la adquirió de nueva tecnología pero siempre manteniendo la receta original. En la actualidad la tecnología de producción de la empresa es automatizada. Actualmente cuenta con 240 trabajadores, es una de las empresas más prestigiosas y antiguas del país.

Wist'upiku: Empresa Boliviana dedicada a la elaboración de empanadas y repostería tradicional de Bolivia. La empresa inicio como un pequeño negocio en el cual una pareja de Cochabamba se dedicaba a la producción y comercialización por menor de empanadas tradicionales de queso. Con el pasar de los años las empanadas se volvieron una tradición en la ciudad y comenzaron a abrir sucursales en distintas zonas. Las empanadas tenían tan buena calidad y alta demanda que motivo a abrir sucursales en La Paz y Santa Cruz. La tecnología de producción inicio y se mantiene como artesanal. La empresa creció y con ella también los productos de la misma; el fuerte de la empresa es la innovación ya que cada año tiene nuevos productos, actualmente cuenta con 120 trabajadores.

Agricolor: Nace en el núcleo de una familia en Santa Cruz. La familia se encargaba del desarrollo de arte y serigrafía en trabajos manuales. Años más tarde, deciden dar un salto de la serigrafía a la rotulación; encontrándose entre las empresas más innovadoras en desarrollar la comunicación visual creativa. En la actualidad es una empresa catalogada como grande, por la cantidad de trabajadores que tiene (actualmente tiene 80). Está a la vanguardista en tecnología, con variedad de productos para las artes.

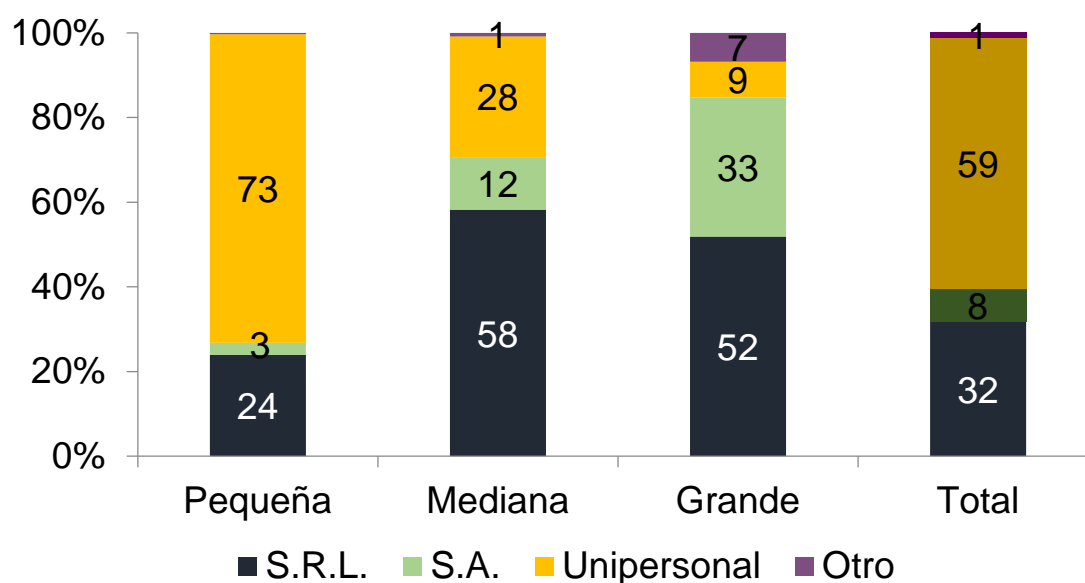
Forma jurídica de las empresas

Gráfico 8. Forma jurídica de la empresa por departamento (en porcentaje)



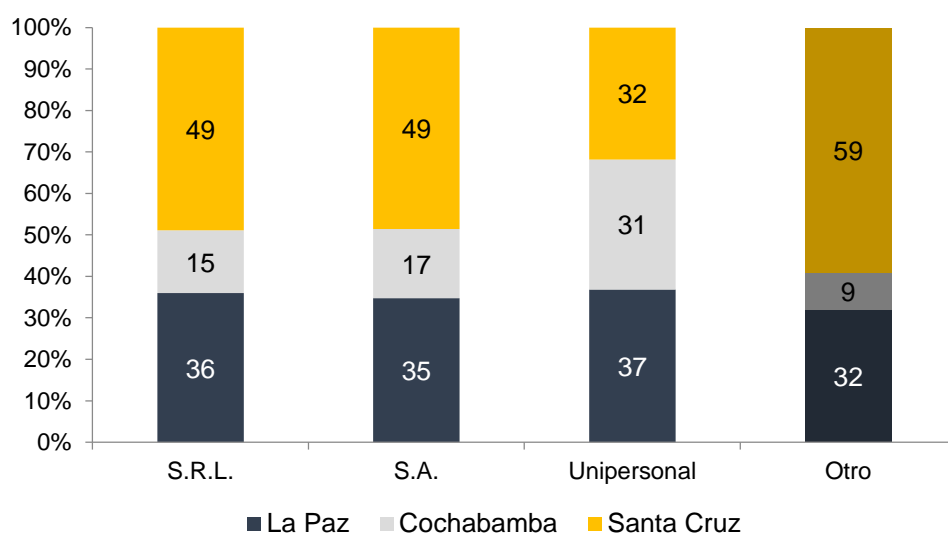
En el eje central del país (ver Gráfico 8), el 32% de las empresas están constituidas como S.R.L., 8% como S.A, 59% como empresas unipersonales y 1% con otro tipo de constitución jurídica. Por un lado, resalta que en Cochabamba existe una mayor proporción (75%) de empresas unipersonales comparando con La Paz y Santa Cruz (60% y 48% respectivamente). Por otro lado, la mayor proporción de empresas con forma jurídica S.R.L. se encuentra en Cruz respecto a Cochabamba o La Paz (19% y 31% respectivamente).

Gráfico 10. Forma jurídica de la empresa por tamaño (en porcentaje)



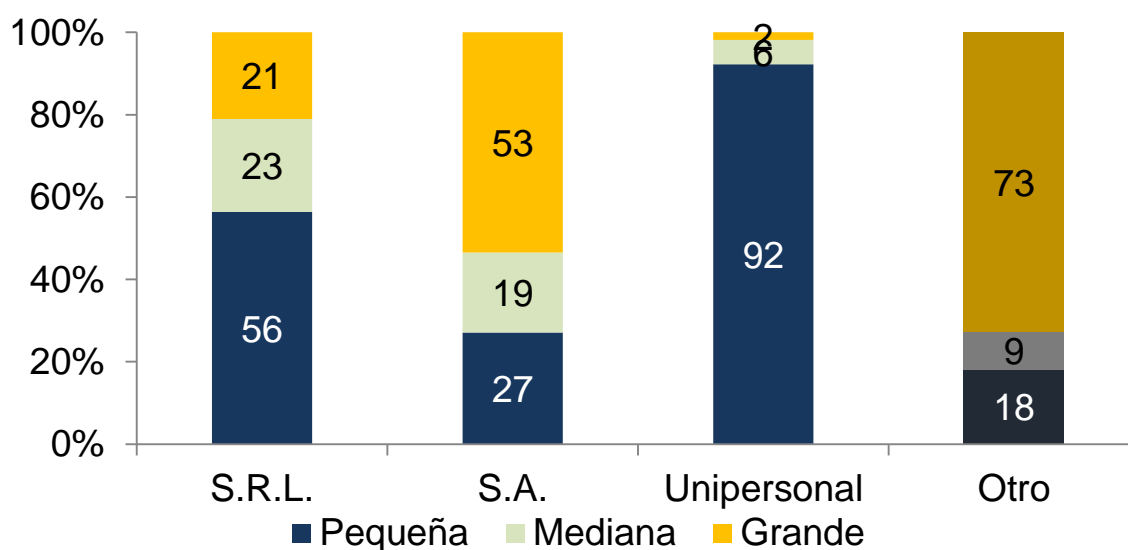
En el Gráfico 10, se observa que el 32% de las empresas del eje están constituidas como S.R.L., 8% como S.A, 59% como empresas unipersonales y 1% con otro tipo de constitución jurídica. Por un lado, se tiene que la mayor proporción (73%) de empresas pequeñas está constituida como unipersonal comparando con las medianas y grandes (28% y 9% respectivamente). Por otro lado, el 85% de las empresas grandes está constituida como S.R.L. o como S.A (52% y 33% respectivamente).

Gráfico 11. Forma jurídica de la empresa por departamento (en porcentaje)



El 36% de las empresas que son sociedades de responsabilidad limitada (S.R.L.) están ubicadas en La Paz, 15% en Cochabamba y 49% en Santa Cruz. El 35% de las empresas constituidas como sociedades anónimas (S.A) se encuentran en La Paz, 17% en Cochabamba y 49% en Santa Cruz. El 37% de las empresas unipersonales se localizan en La Paz, 31% en Cochabamba y 32% en Santa Cruz. El 32% de las empresas de otro tipo de forma jurídica están en La Paz, 9% en Cochabamba y 59% en Santa Cruz.

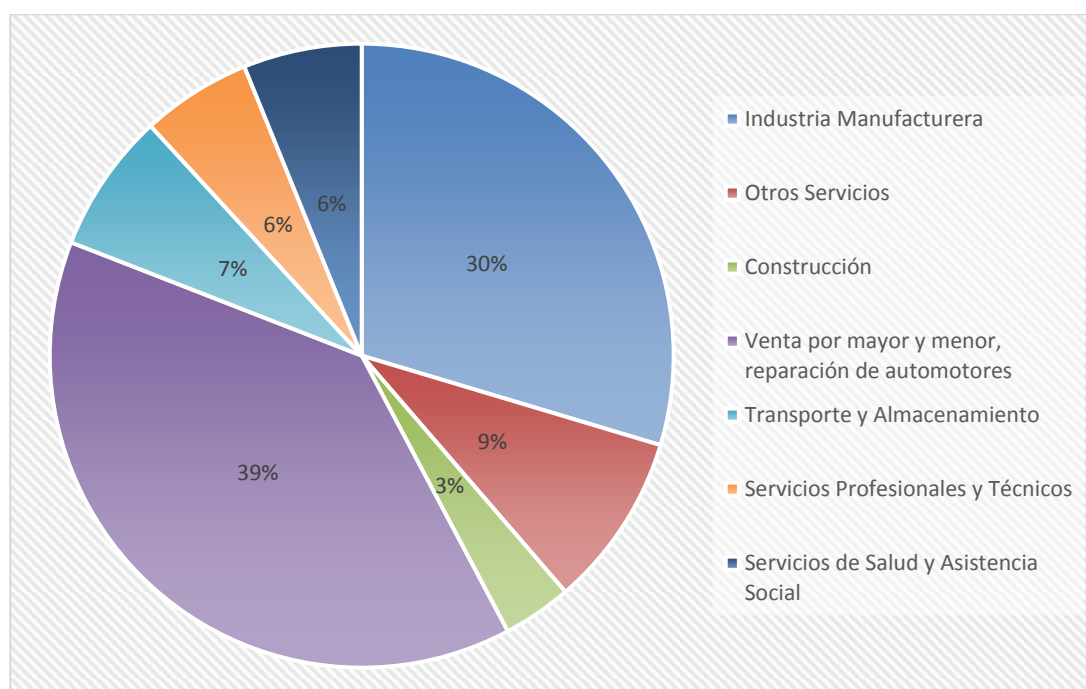
Gráfico 12. Tamaño de la empresa por forma jurídica (en porcentaje)



El 56% de las S.R.L. son empresas pequeñas, 23% son medianas y 21% son grandes. En cuanto a las S.A., 27% son pequeñas, 19% medianas y 53% son grandes. Por otro lado, el 92% de las empresas unipersonales son pequeñas, el 6% son medianas y solamente el 2% son grandes. Finalmente el 18% de empresas de otro tipo de forma jurídica son pequeñas, 9% medianas y 73% son grandes.

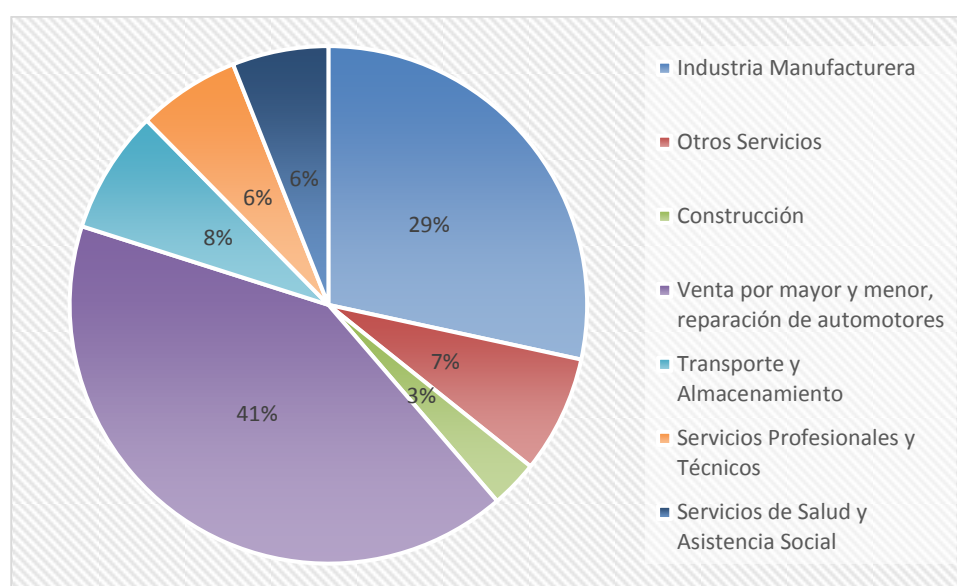
Principal actividad económica de la empresa

Gráfico 13. Actividad principal de la empresa (en porcentaje)



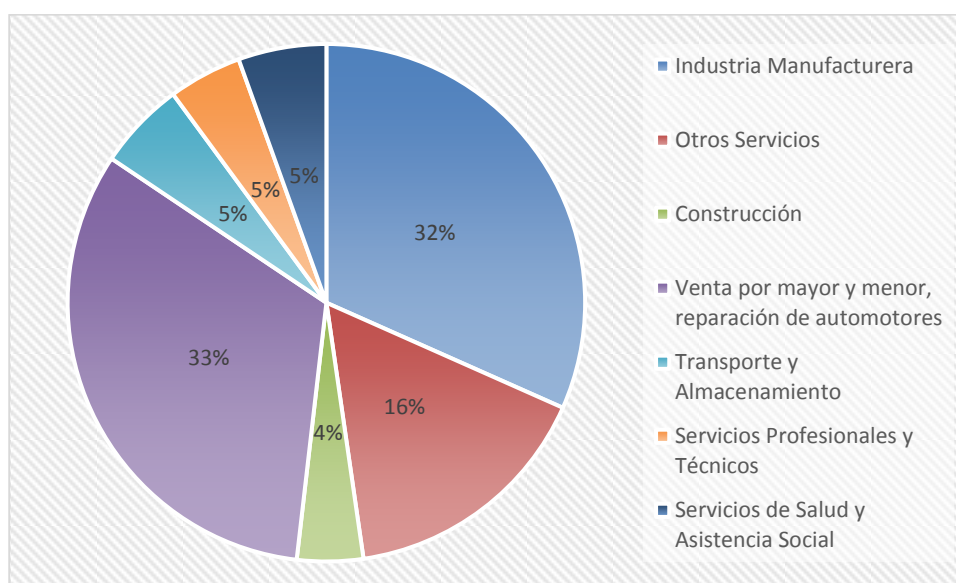
La actividad principal de las empresas encuestadas en los tres departamentos, se encuentra en el Gráfico 13. La actividad principal más realizada es la venta por mayor y por menor con un 38% de empresas, seguida de industria manufacturera con un 29% de empresas, 7% de empresas se dedican al transporte y almacenamiento, 6% a servicios profesionales, 6% a servicios de salud, entre otros (actividades de alojamiento, construcción, servicios de educación, actividades inmobiliarias, intermediación financiera, informaciones y comunicación). Esta distribución de la actividad principal indica que las empresas se dedican sobre todo al comercio, servicios y producción. Se debe tener en cuenta que la encuesta se realizó a las empresas en el área urbana de cada departamento y no son parte de la muestra la agroindustria, minería o hidrocarburos.

Gráfico 14. Actividad principal de empresas PEQUEÑAS (en porcentaje)



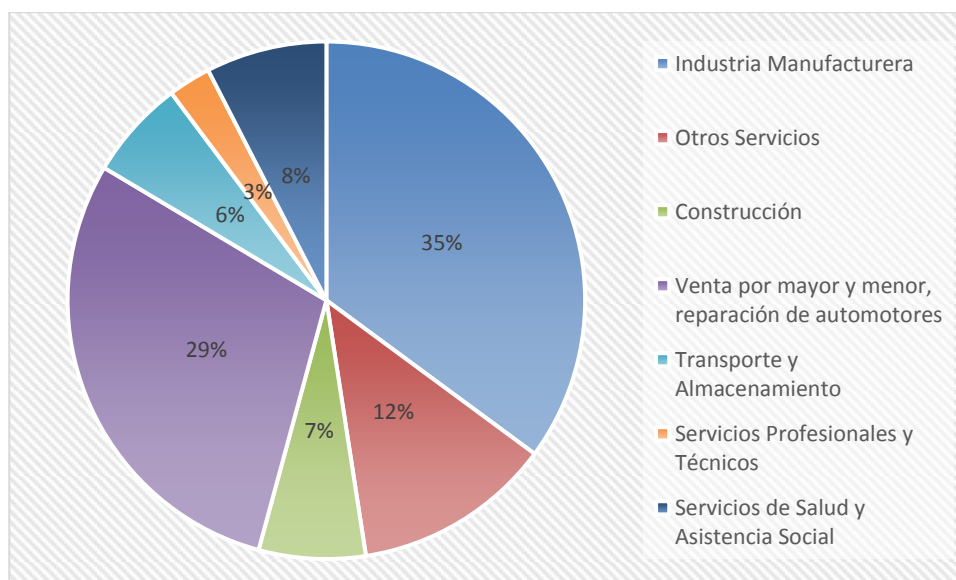
Para las empresas pequeñas, el sector con mayor participación es el de venta al por mayor y por menor con un 41% de empresas trabajando en este rubro, seguido de un 28% de empresas en industria manufacturera, 8% en transporte y almacenamiento, 6% en servicios profesionales, 6% e servicios de salud, entre otros (actividades de alojamiento, construcción, servicios de educación, actividades inmobiliarias, intermediación financiera).

Gráfico 15. Actividad principal de empresas MEDIANAS (en porcentaje)



Las empresas medianas tienen una participación de 32% en el sector de ventas al por mayor y por menor, seguido de un 31% en industria manufacturera, 5% en actividades en alojamiento, 5% en transporte y almacenamiento, 5% en servicios de salud, entre otros (servicios de educación, servicios profesionales, construcción, intermediación financiera, informaciones y comunicación).

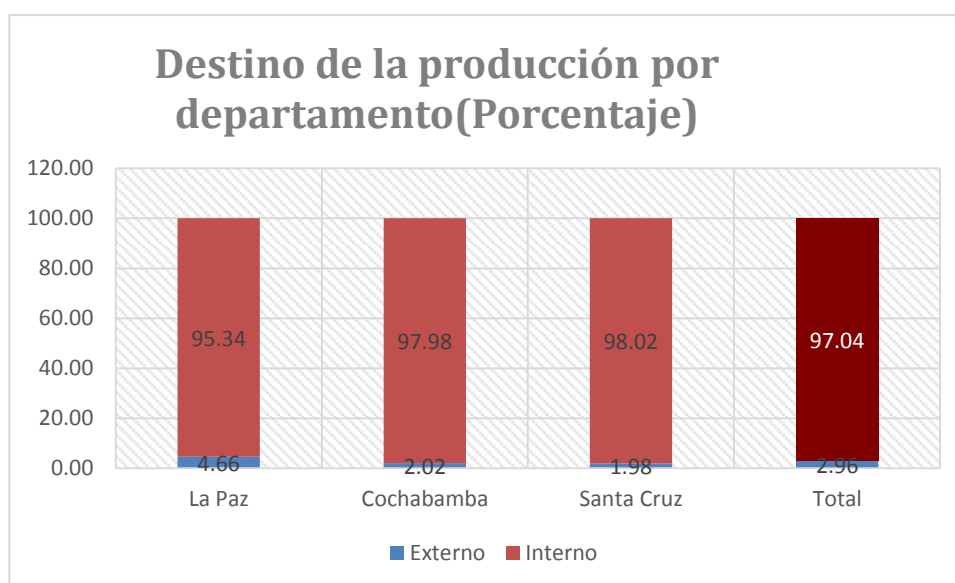
Gráfico 16. Actividad principal de empresas GRANDES (en porcentaje)



La distribución de la actividad en empresas grandes difiere de la actividad que realizan los otros dos grupos de empresas; con un 34% en el sector de industria manufacturera, seguido de un 28% en ventas al por mayor y por menor, 7% en servicios de salud, 6% en transporte y almacenamiento, 6% en construcción, entre otros (servicios profesionales, intermediación financiera, informaciones y comunicación, actividades de alojamiento actividades inmobiliarias).

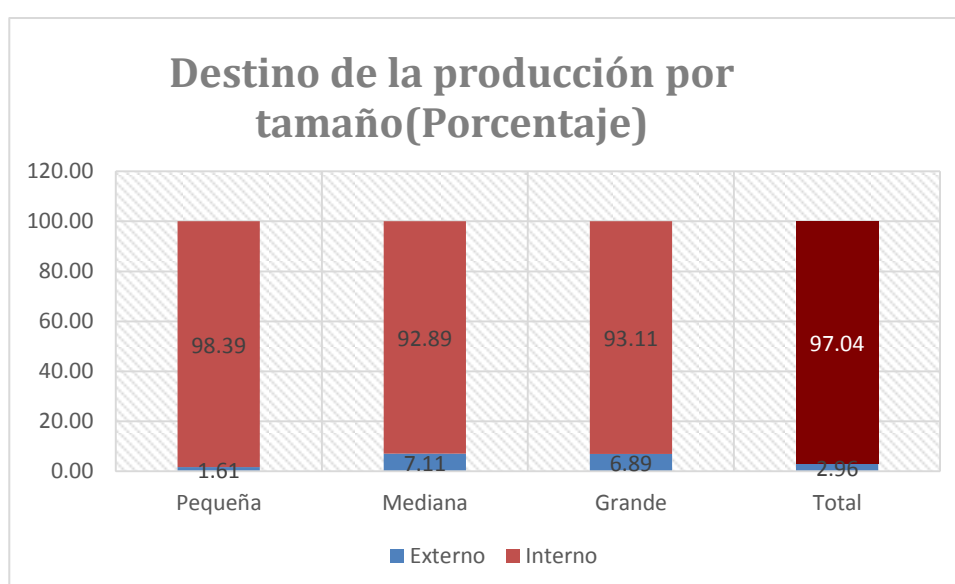
Mercado de destino de la producción

Gráfico 17. Destino de la producción al mercado interno/externo por tamaño de empresa (en porcentaje)



El Gráfico 17 muestra el porcentaje de la producción de las empresas que destinan al mercado interno y el porcentaje que destinan al mercado externo, se debe tener en cuenta que no se consideran en la encuesta a las empresas del sector de hidrocarburos, minería o agroindustria, principales exportadoras del país. En total las empresas encuestadas exportan solo el 3% de su producción y el 97% es destinado al consumo interno. Esto varía levemente cuando se desagrega por tamaño de empresa, dando como resultado el hecho de que las empresas medianas y grandes exportan el 7% de su producción y las empresas pequeñas solo el 2%.

Gráfico 18. Destino de la producción al mercado interno/externo por tamaño de departamento (en porcentaje)



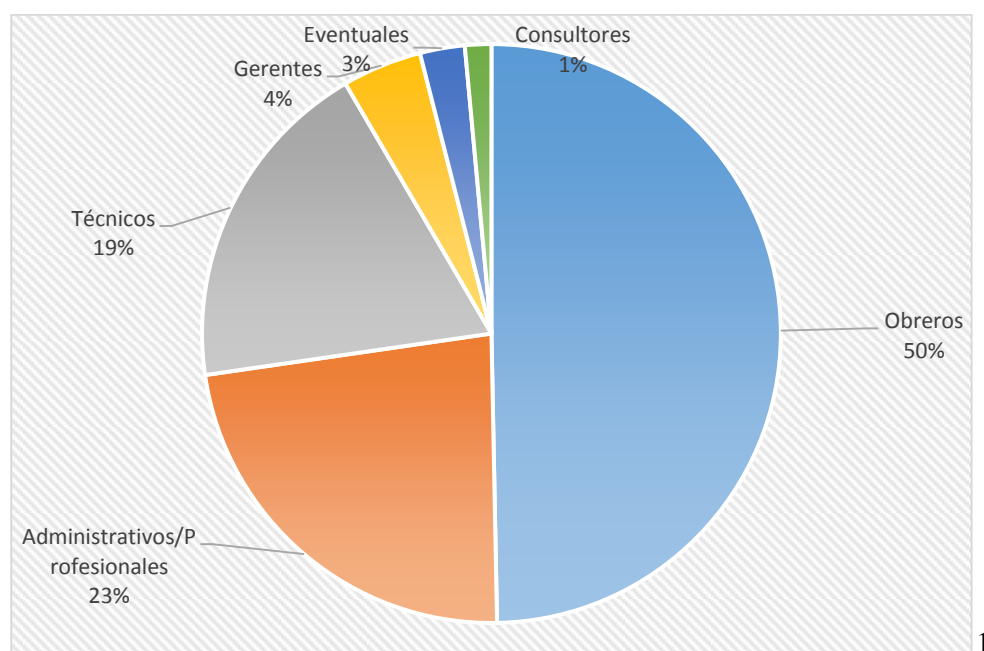
Las empresas ubicadas en La Paz destinan un 95% de su producción al mercado interno, en Cochabamba se destina el 98%, en Santa Cruz se destina el 98% y en promedio para la zona metropolitana, se destina un 97%.

2. LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS

Cantidad promedio de trabajadores

Para analizar las características de la demanda de los trabajadores por las empresas, se clasificó a los trabajadores en seis diferentes cargos considerando las habilidades y nivel de instrucción requeridos para los mismos, estos son: gerentes, administrativos/profesionales, consultores, técnicos, empleados/obreros y personal eventual.

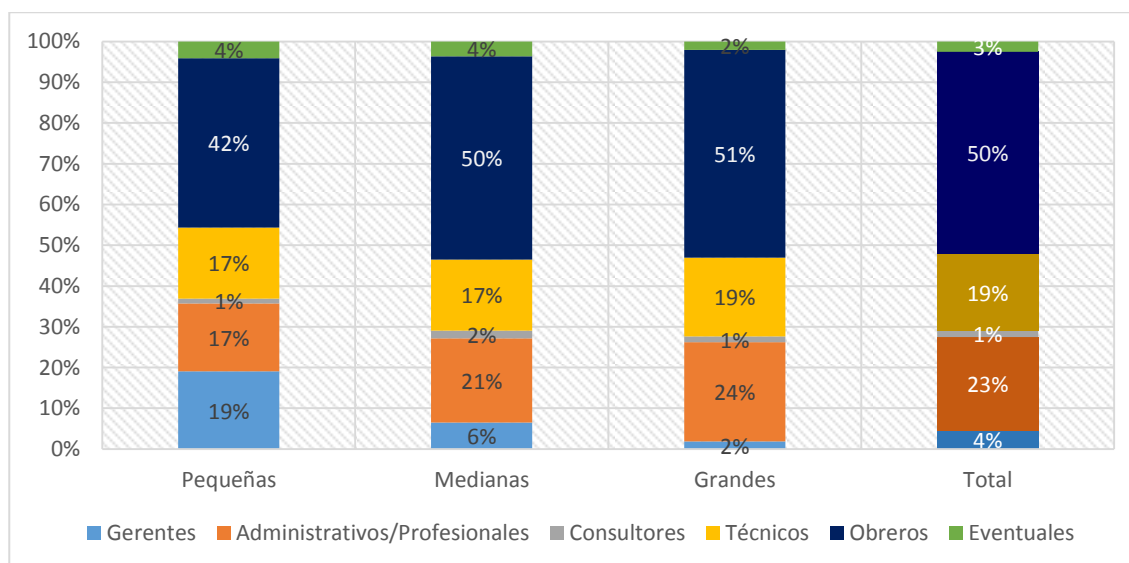
Gráfico 19: Proporción de trabajadores por tipo de cargo



En el Gráfico 19, se observa la composición de los trabajadores por cargo en el conjunto las empresas. Los cargos más ocupados y en orden de importancia son obreros (49.7%), administrativos o profesionales (23%) y técnicos (18.9%), en menor medida se tienen cargos directivos o gerenciales (4.4%), finalmente, emplean pocos eventuales (2.5%) y consultores (1.5%).

Cargo de los trabajadores

Gráfico 20: Proporción de trabajadores en promedio por tipo de cargo y tamaño



En el Gráfico 20 se observa la composición de los cargos de trabajo en las empresas por tamaño de las mismas. Por un lado, las empresas grandes se caracterizan por contar con mayores proporciones de empleados/obreros (51%) y administrativos/profesionales (24%) respecto a las empresas pequeñas con (42%) de empleados/obreros y (19%) de gerentes (que en la mayor parte de los casos son también propietarios). Por otro lado, se observa una mayor proporción de técnicos en las pequeñas empresas (17%) comparada con las empresas grandes (19%).

Tabla 21: Cantidad promedio de empleados por tipo de cargo y tamaño de empresa

	Administrativos/ Gerentes Profesionales Consultores Técnicos Obreros Eventuales						Total
Promedio	1.5	7.9	0.5	6.5	17.1	0.9	34.4
Pequeñas	1.1	0.9	0.1	1.0	2.4	0.2	5.7
Medianas	1.7	5.5	0.5	4.7	13.4	1.0	26.8
Grandes	3.9	50.8	3.1	40.4	106.6	4.4	209.2

La Tabla 21 muestra la cantidad en promedio de trabajadores que tiene una empresa. Por cada 10 empresas pequeñas se tienen en promedio 57 trabajadores, por cada 10 medianas 268 trabajadores y por cada 10 grandes 2092 trabajadores.

El análisis por cargo y tamaño de empresa muestra que por cada 10 empresas pequeñas existen: 24 obreros, una proporción similar de gerentes (o propietarios), profesionales y técnicos (11, 9 y 10 respectivamente) y en menor medida se emplean consultores y eventuales (1 y 2 respectivamente).

Las empresas medianas emplean trabajadores sobre todo en cargos de obreros, administrativos/profesionales y técnicos (por cada 10 empresas medianas se contratan 134 obreros, 55 administrativos y 47 Técnicos), y en menor medida gerentes, eventuales y consultores.

De forma similar a las empresas medianas, las empresas grandes emplean trabajadores sobre todo en cargos de obreros, administrativos/profesionales y técnicos (por cada 10 empresas grandes se contratan 1066 obreros, 508 administrativos y 404 Técnicos), y en menor medida gerentes, eventuales y consultores.

Es importante resaltar que el motivo por el cual se observan pocos eventuales y consultores se debe a que el 29% de los administrativos/profesionales y 43% de técnicos no tienen contratos laborales como personal de planta, sin embargo, ocupan cargos relevantes en la empresa.

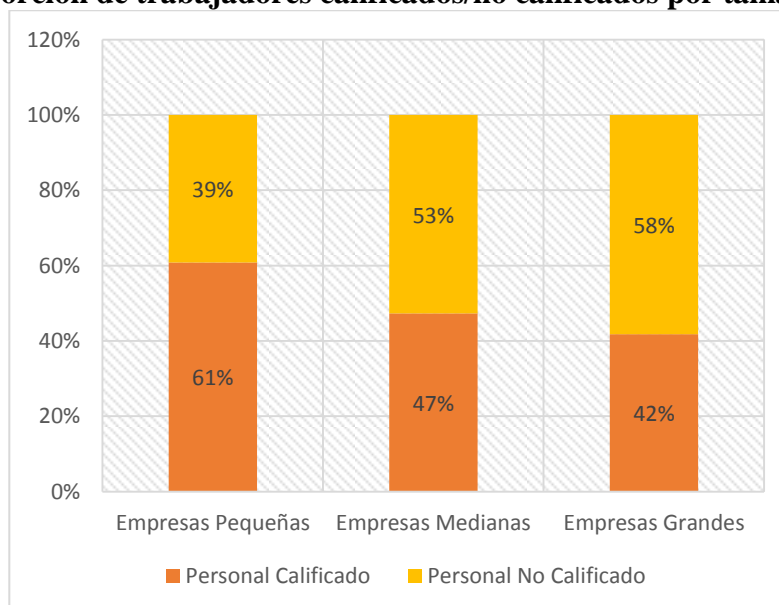
Personal calificado y no calificado

Cada uno de los cargos requiere un diferente nivel de habilidades y educación. Por este motivo, también es posible clasificar los cargos de los trabajadores en dos grandes grupos:

- **Personal calificado:** grupo en el que se encuentra personal con habilidades para ocupar los cargos de gerentes, administrativo/ profesional, consultor y técnico; pero que también podría realizar las actividades del personal no calificado con facilidad.
- **Personal no calificado:** grupo en el que se encuentra trabajadores que pueden ocupar solo los cargos de obreros/empleados y personal eventual.

Otra característica de las empresas, incluso contra intuitiva, se observa al dividir a las empresas por los dos grandes grupos (ver Gráfico 22). Se tiene que el 61% de los trabajadores de las empresas pequeñas ocupa cargos de personal calificado (teniendo en cuenta que gran parte de los gerentes son propietarios de las empresas y que gran parte de las pequeñas empresas por definición tienen pocos empleados) y solo un 39% se encuentra en cargos de personal no calificado. Contrariamente, las empresas grandes (similar tendencia presentan las empresas medianas) emplean en mayor proporción trabajadores no calificados (58%) y en menor proporción trabajadores calificados (42%).

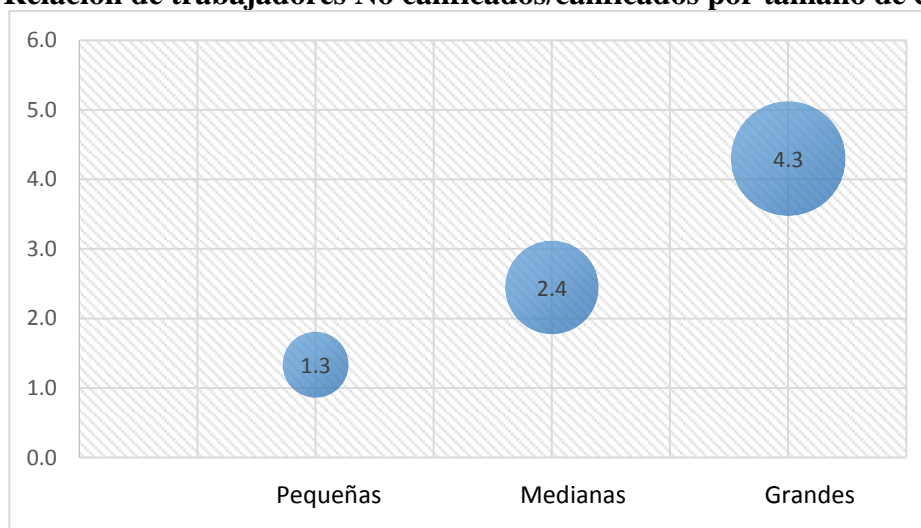
Gráfico 22: Proporción de trabajadores calificados/no calificados por tamaño de empresa



Para profundizar en el análisis anterior se crea un ratio de personal no calificado entre personal calificado. En las empresas pequeñas el ratio vale 1.3, esto quiere decir que por cada 10 personas

calificadas que tiene la empresa, tiene 13 personas no calificadas. Para las empresas grandes, este ratio vale 4.3; por cada 10 personas calificadas en una empresa grande, se tienen 43 personas no calificadas (ver Gráfico 23).

Gráfico 23: Relación de trabajadores No calificados/calificados por tamaño de empresa



NOTA: Se obtienen a partir de: i) calcular el ratio personal No calificado/calificado por empresa y ii) se calcula el promedio del ratio por tamaño de empresa

Recuadro 4: Empresas que generan más de mil empleos!

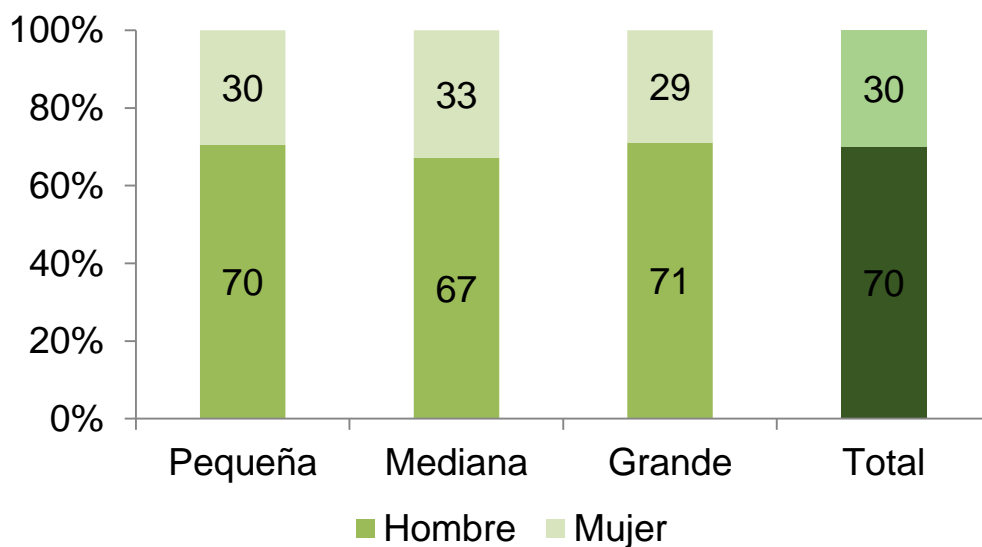
En base a los datos de La Encuesta de Demanda Laboral en Bolivia 2015, se tienen a 7 empresas con más de 1000 trabajadores. De estas empresas 2 se encuentran en el departamento de La Paz y las otras 5 en Santa Cruz; dejando de esta forma a Santa Cruz como el departamento que genera más empleo. Las empresas son, Sinchi Wayra y Soboce en La Paz; Industria Belen, Concretex, Farmacorp, Caja Nacional de Salud, Caja Petrolera de Salud en Santa Cruz.

3. CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES RELAVANTES

Para esta sección fueron consultados los responsables de recursos humanos de las empresas. A continuación únicamente se describen las características generales de los trabajadores que ocupan un cargo de personal calificado en las empresas denominados “trabajadores relevantes” (se excluyen a eventuales y obreros). En este sentido, a continuación se describen las características de los 5 trabajadores más relevantes para cada uno de los siguientes cargos: gerentes/directores, administrativos/profesionales, consultores y técnicos.

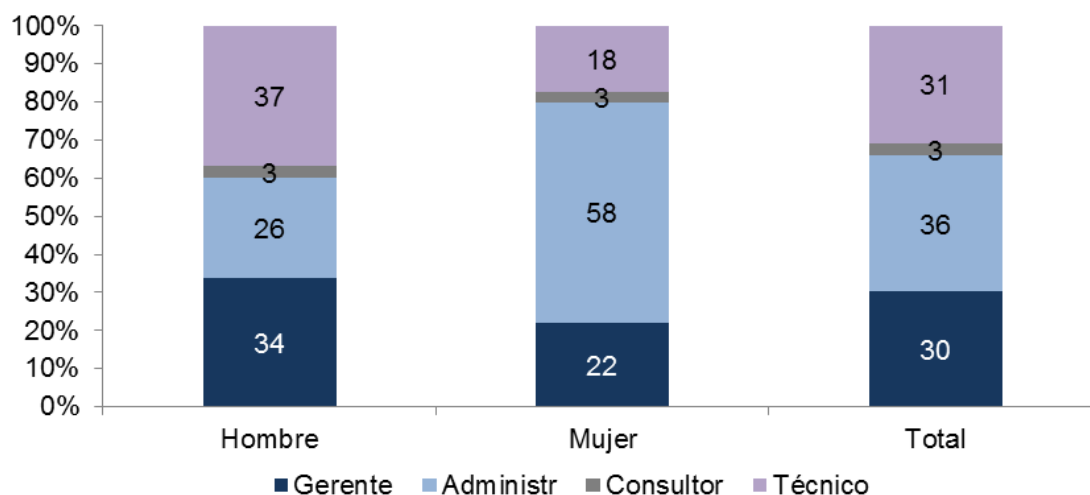
Sexo de los trabajadores

Gráfico 24: Sexo por tamaño de empresa (en porcentaje)



La Grafica 24 muestra el porcentaje de hombres y mujeres relevantes para la empresa según los responsables de recursos humanos. En general el 30% de los trabajadores más relevantes son mujeres; por lo que el 70% son hombres. La proporción es similar por tamaño de empresa. Este grafico puede estar reflejando un sesgo ante los hombres para que estos ocupen cargos relevantes en una empresa; sin importar el tamaño de la empresa. ***Por cada mujer trabajando en cargos relevantes para la empresa, se tiene dos hombres trabajando en la empresa en los mismos.***

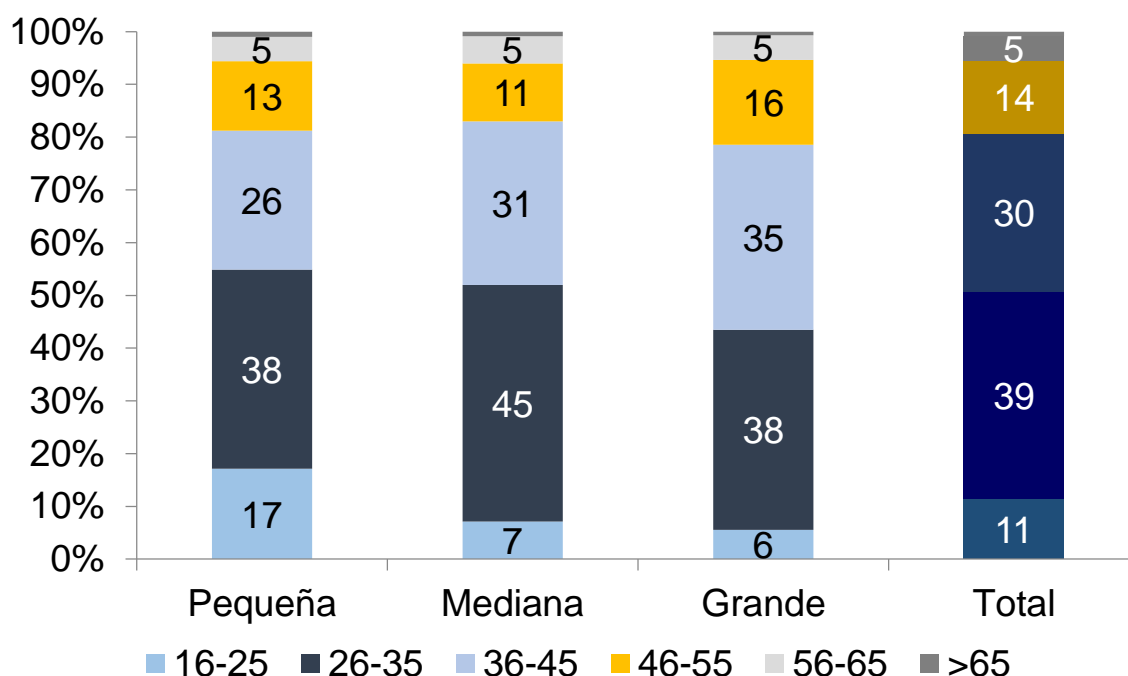
Gráfico 25: Sexo por cargo (en porcentaje)



El Gráfico 25 muestra la distribución de trabajadores relevantes por cargo. Del total de trabajadores el 30% son gerentes o directivos, en proporción los hombres ocupan más cargos directivos (34%) que mujeres (22%). El 36% de los trabajadores descritos pertenecen al cargo administrativo/profesional, el 26% de los hombres se encuentra en este cargo y el 58% de las mujeres relevantes en una empresa ocupan cargos administrativos/ profesionales. El 3% son consultores, no existe preferencia entre hombres o mujeres. En relación a los técnicos, estos representan un tercio de los trabajadores (31%), las mujeres con el 18%, en mayor proporción los hombres con el 37%. **Existen más hombres ocupando cargos como gerentes y técnicos y existen más mujeres en cargos administrativos/profesionales.**

Edad de los trabajadores

Gráfico 26: Rangos de Edad por tamaño de empresa (en porcentaje)

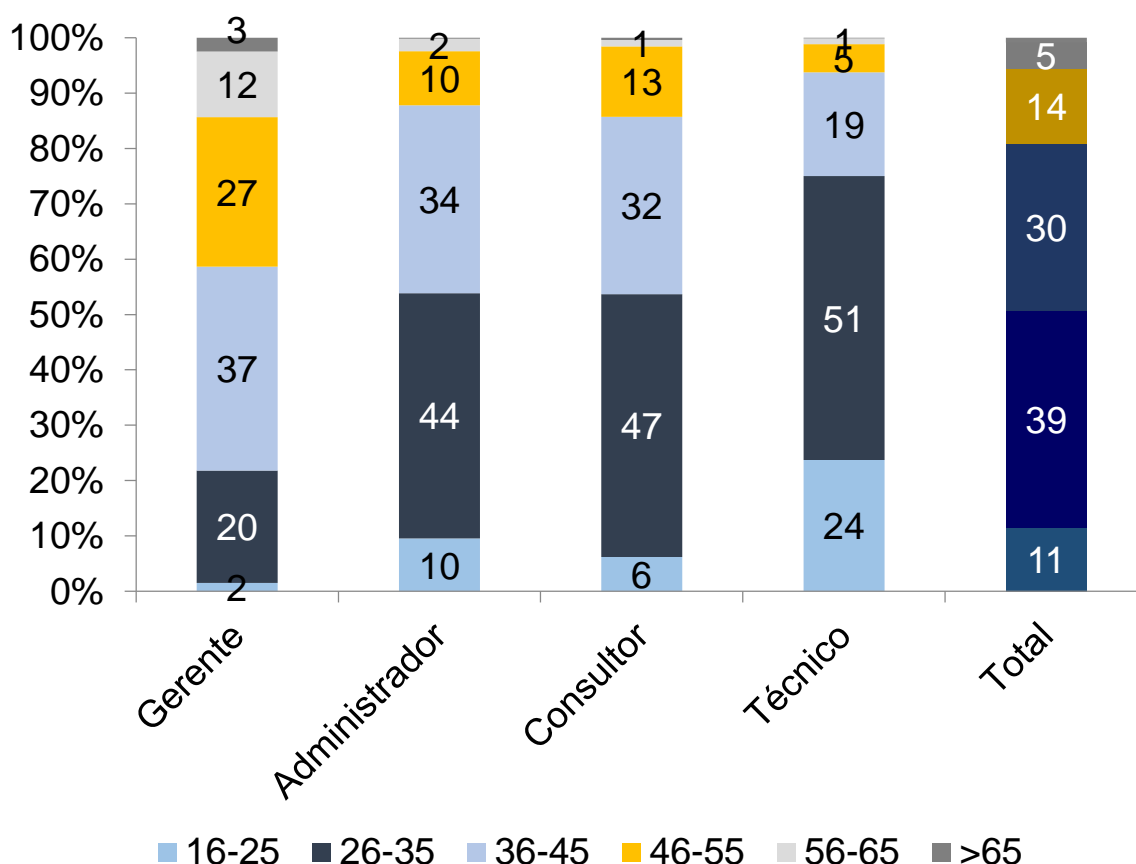


Para analizar la edad se agruparon en 6 categorías; las primeras dos categorías captan a la proporción de jóvenes; en las últimas dos categorías se encuentran las personas en edades cercanas o mayores a la edad de jubilación.

La grafica 26 muestra el porcentaje de trabajadores que se encuentran en cada grupo de edad por tamaño de empresa. La mayor proporción de trabajadores (39%) se encuentra entre 26 y 35 años; luego se encuentra los que tienen entre 36 y 45 años (30%), ambos grupos representan aproximadamente el 70% de los trabajadores relevantes.

En empresas pequeñas, medianas y grandes la mayor proporción de trabajadores (38%, 45% y 38% respectivamente) se encuentra entre 26 y 35 años de edad; seguidos de trabajadores entre 36 y 45 años (26%, 31% y 35% respectivamente). Por un lado, es interesante notar que el 17% de los trabajadores de las empresas pequeñas pertenecen al grupo de trabajadores más jóvenes, comparado con el 7% y 6% de trabajadores de las empresas medianas y grandes que también pertenecen a este grupo de edad. Por otro lado, también es importante notar que son muy pocos los trabajadores relevantes mayores a 56 años, ya que en total representan solo el 5% del total de trabajadores relevantes de las empresas.

Gráfico 27: Rangos de Edad por cargo (en porcentaje)



Una característica importante en los cargos relevantes de la empresa es la edad. Se observa en la gráfica 27 la distribución por edad de los trabajadores y por cargo. La mayor parte de los gerentes (37%) se encuentran en el rango de edad entre 36 a 45 años y el 27% de los mismos se encuentra entre 46 a 55 años. El mayor porcentaje de trabajadores relevantes para los cargos de administrativos/profesionales, consultores y técnicos se encuentran entre 26 y 35 años (44%, 47%, 51% respectivamente). Luego, el segundo rango de edad con mayor número de trabajadores se encuentra entre 36 y 45 años de edad para los cargos administrativos/profesionales y consultores (34% y 32% respectivamente), en cambio para los técnicos es el grupo que se encuentra entre 16 y 25 años (24%). **En promedio los gerentes son mayores (44 años) a los administradores y consultores (36 y 37 años en promedio), siendo los más jóvenes son los técnicos (32 años).**

Nivel de educación de los trabajadores

Gráfico 28: Nivel de educación de los trabajadores relevantes de la empresa (en porcentaje)

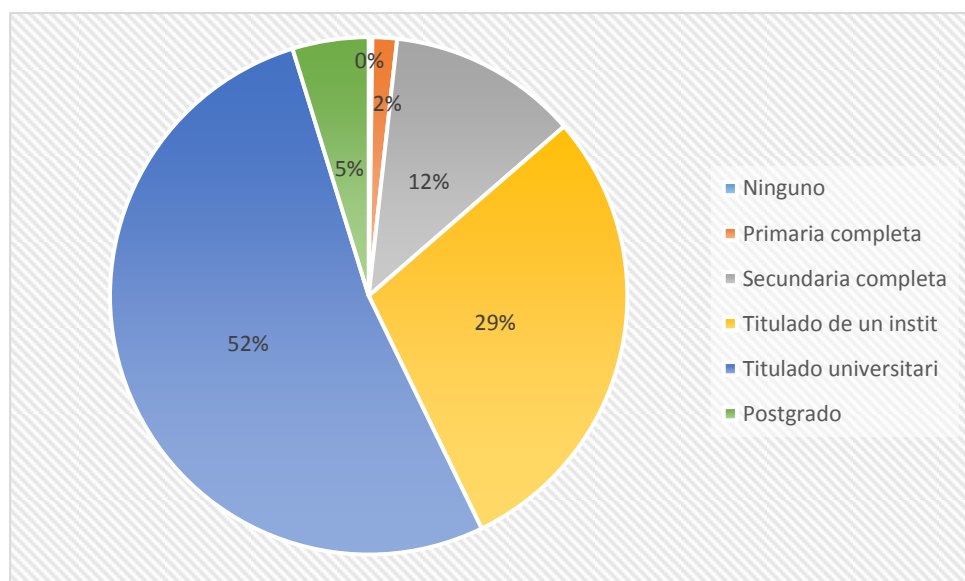


Gráfico 29: Nivel de educación de los Gerentes (en porcentaje)

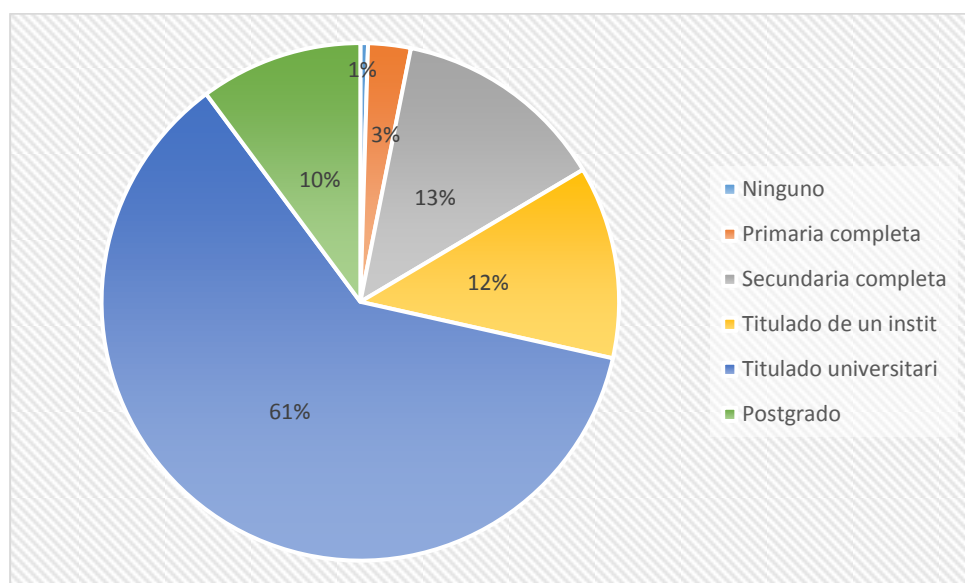


Gráfico 30: Nivel de educación de los Administrativos/ Profesionales (en porcentaje)

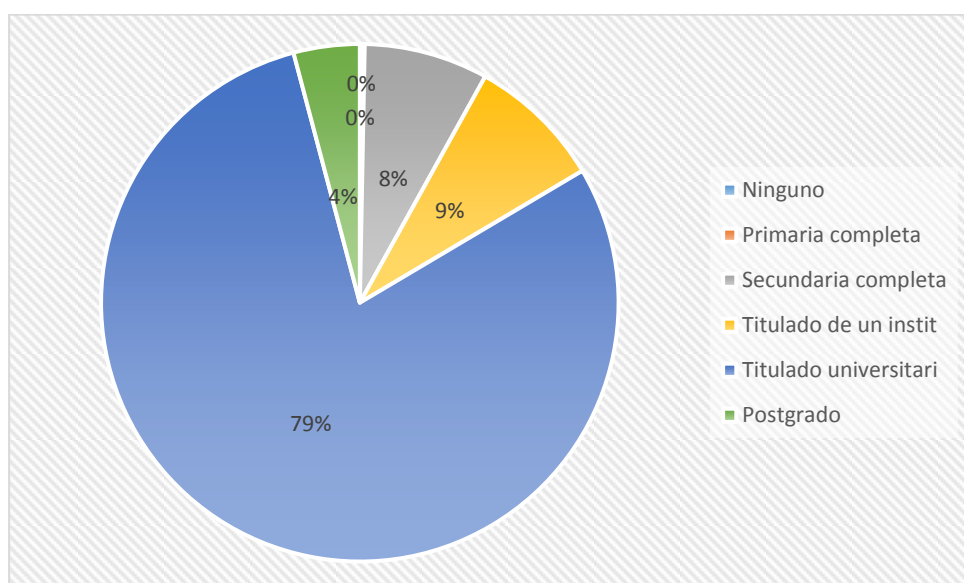


Gráfico 31: Nivel de educación de los Consultores (en porcentaje)

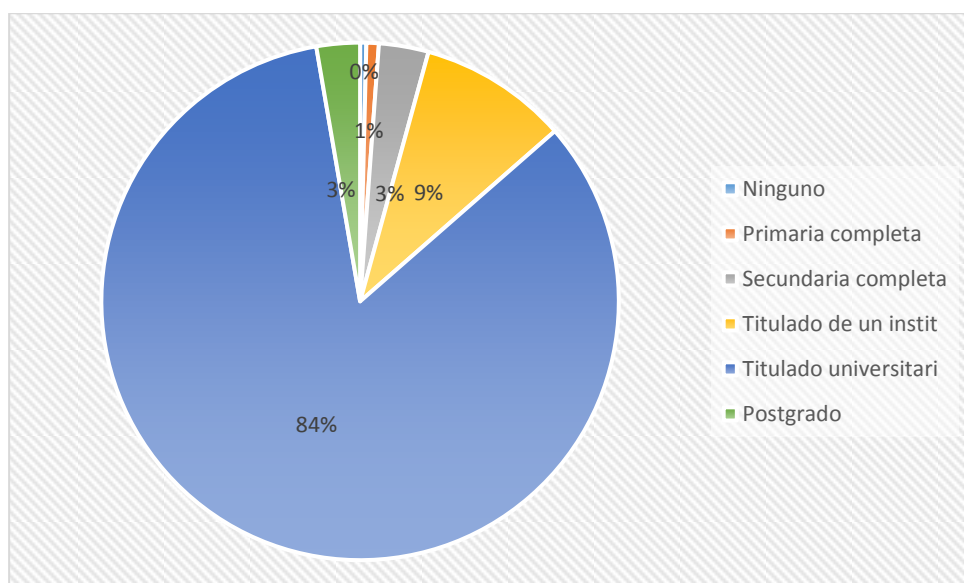


Gráfico 32: Nivel de educación de los trabajadores Técnicos (en porcentaje)

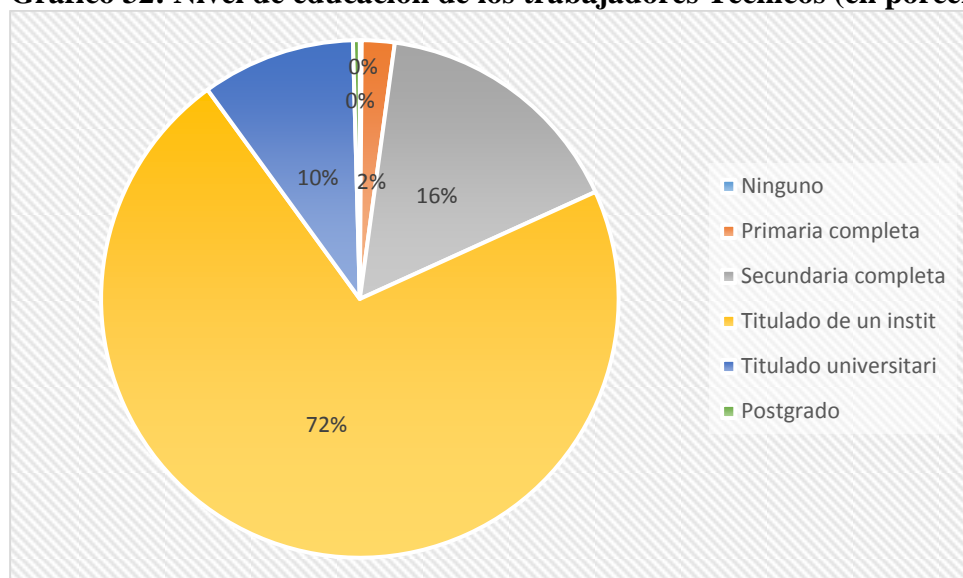
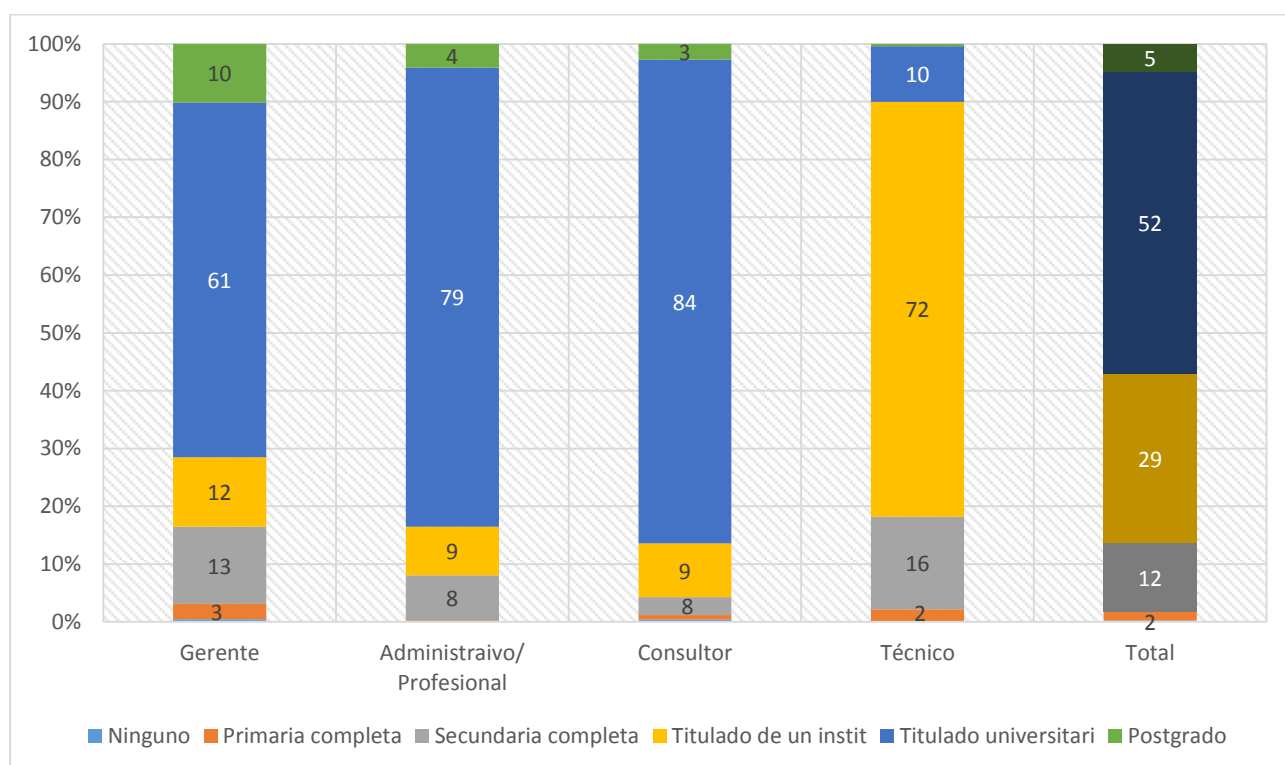


Gráfico 33: Nivel de educación por cargo (en porcentaje)



A partir del Gráfico 33, se tiene que de forma general la mayor parte de los puestos relevantes (81%) son ocupados por trabajadores titulados en universidad (52%), luego se encuentran los titulados de instituto técnico (29%). En menor proporción se observan trabajadores relevantes con título de post grado o, contrariamente, con nivel de educación secundaria o inferior.

Es interesante resaltar que, por un lado, 71% de los gerentes tienen título universitario (61%) o de postgrado (10%), aunque existen gerentes con nivel de educación técnica (12%) e incluso con secundaria o inferior; los gerentes con niveles de educación bajos corresponden a los gerentes de

empresas pequeñas. Por otro lado, los cargos de técnicos son ocupados en mayor medida por técnicos (72%), aunque también son ocupados por trabajadores con título universitario (10%).

Ocupación de los trabajadores

Gráfico 34: Ocupación de los trabajadores relevantes de la empresa (en porcentaje)

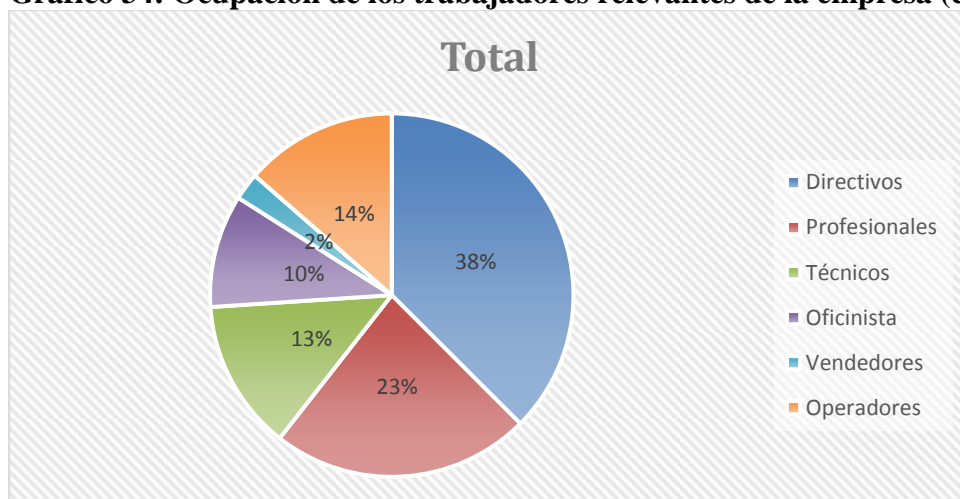


Gráfico 35: Ocupación de los Gerentes (en porcentaje)

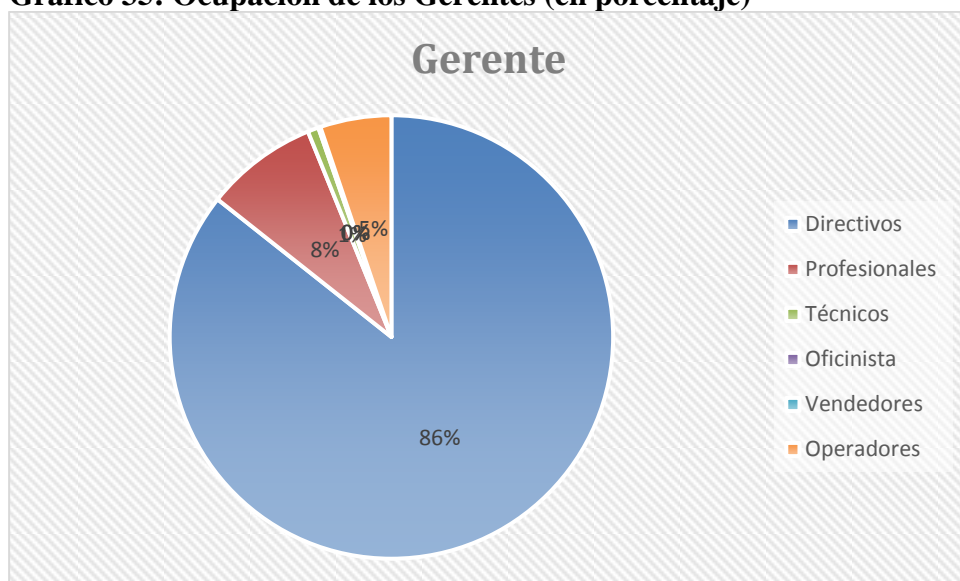


Gráfico 36: Ocupación de los Administrativos/ profesionales (en porcentaje)

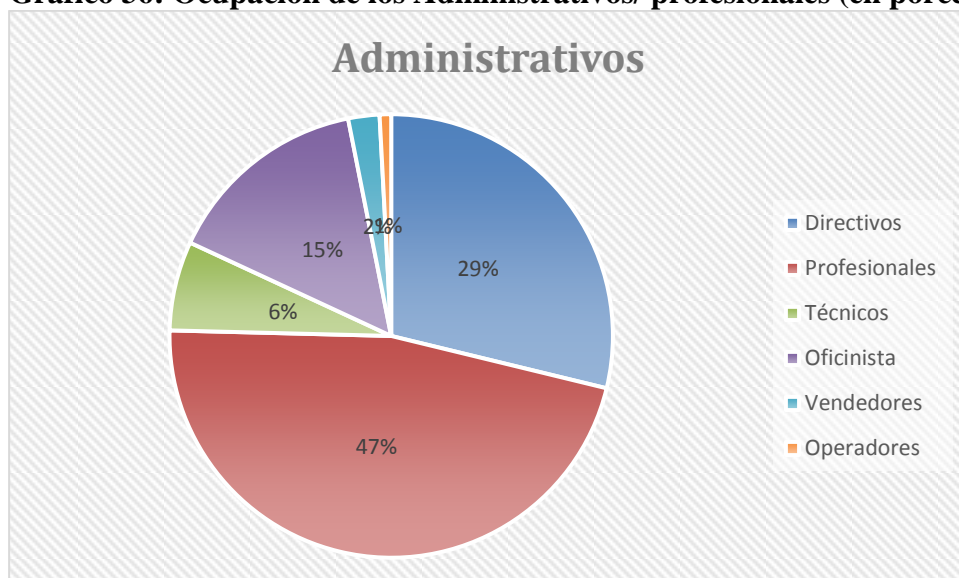


Gráfico 37: Ocupación de los Consultores (en porcentaje)

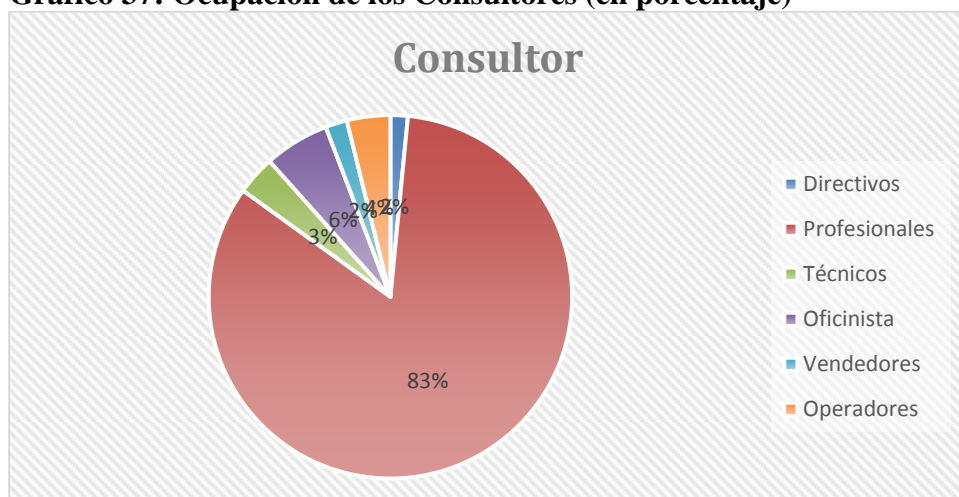
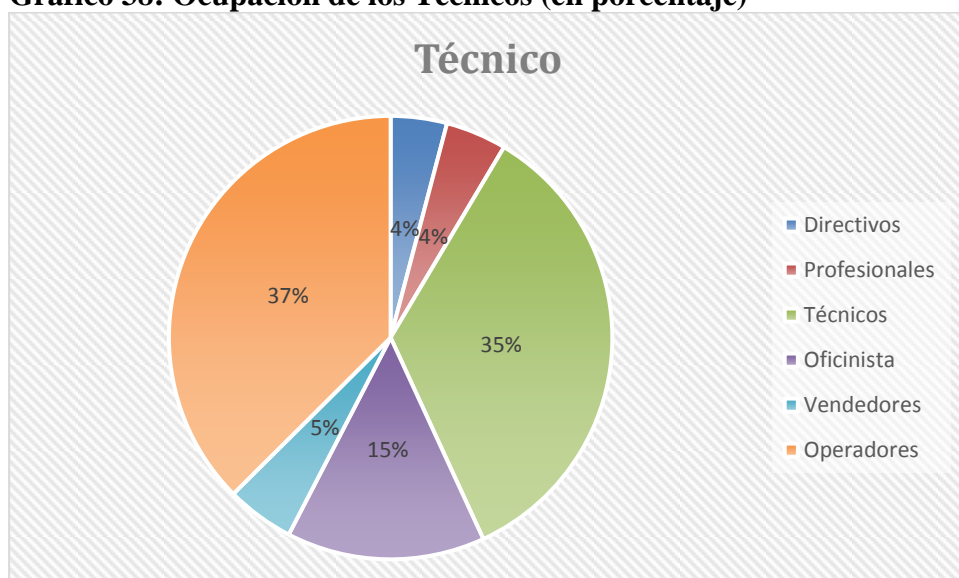
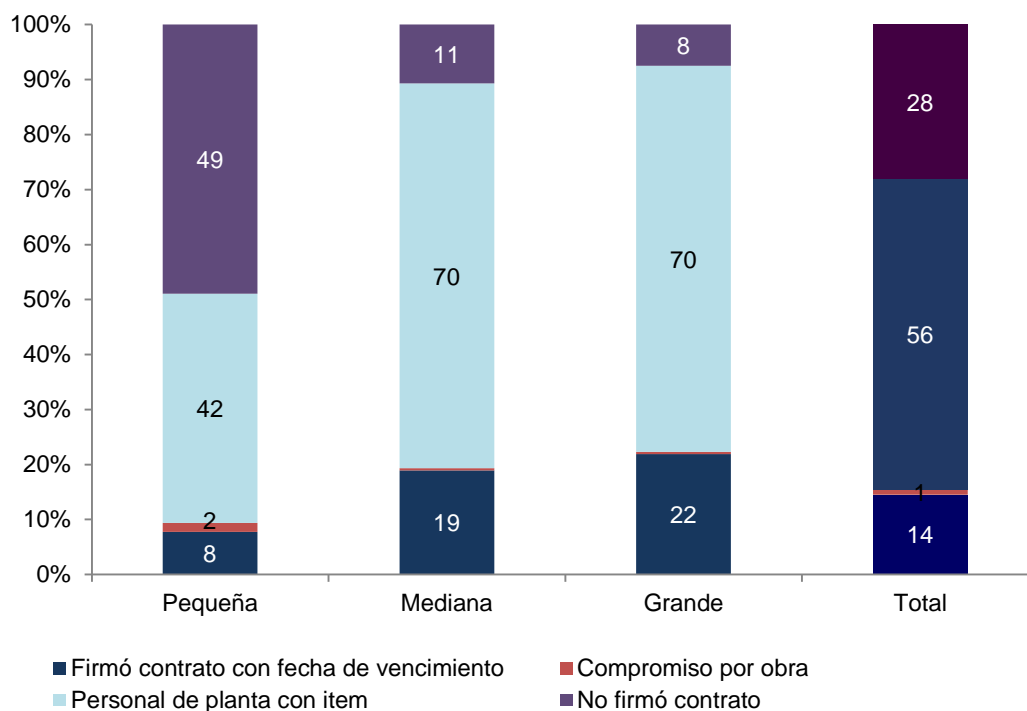


Gráfico 38: Ocupación de los Técnicos (en porcentaje)



Tipo de contrato de los trabajadores

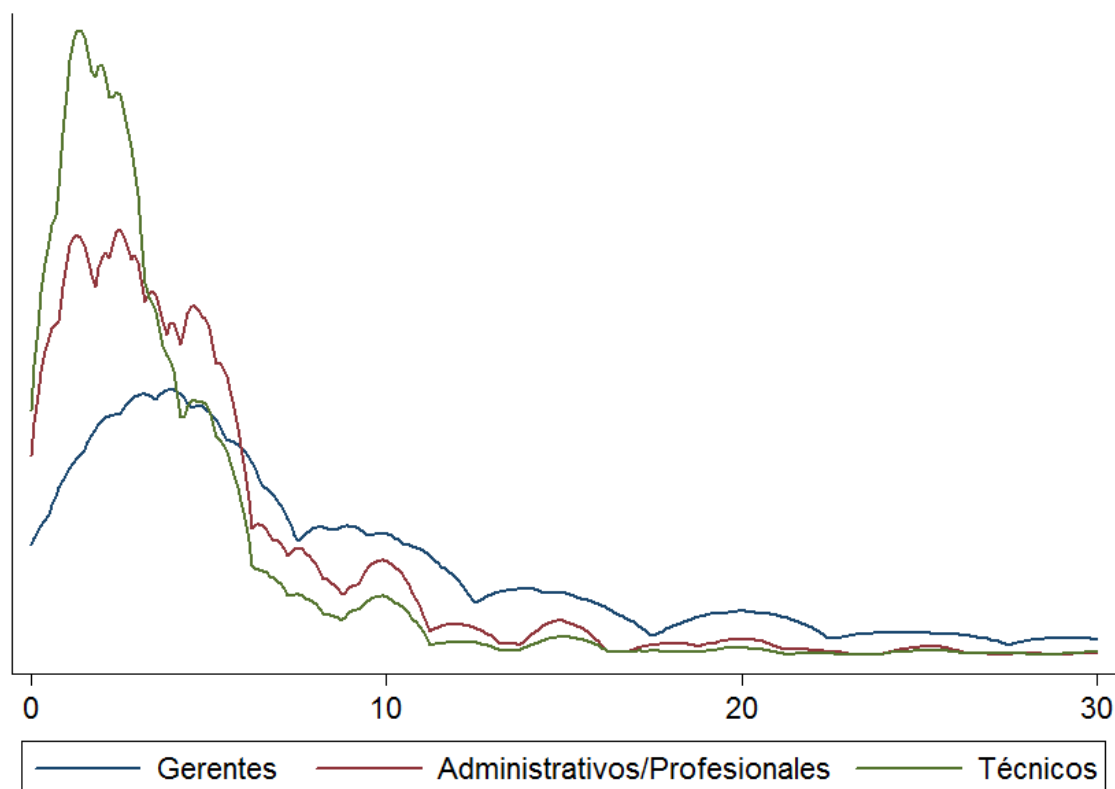
Gráfico 39: Tipo de contrato de los trabajadores relevantes por tamaño de empresa (en porcentaje)



A partir de la Gráfica 39, los trabajadores relevantes en las empresas medianas y grandes, en mayor porcentaje son personal de planta con ítem (70% en ambos casos) y en menor porcentaje son trabajadores que firmaron un contrato con fecha de vencimiento (19% y 22% respectivamente). En cambio, en las empresas pequeñas menos de la mitad de los trabajadores es personal de planta con ítem (42%), el mayor porcentaje de trabajadores es personal que no firmó contrato (49%); esto se debe a la elevada cantidad de gerentes propietarios, dueños de las empresas pequeñas que no necesitan firmar un contrato. **Uno de cada diez trabajadores en las empresas medianas y grandes no firmó contrato mientras que cinco de cada diez trabajadores en las empresas pequeñas no firmó contrato.**

Tiempo que trabajan en la empresa

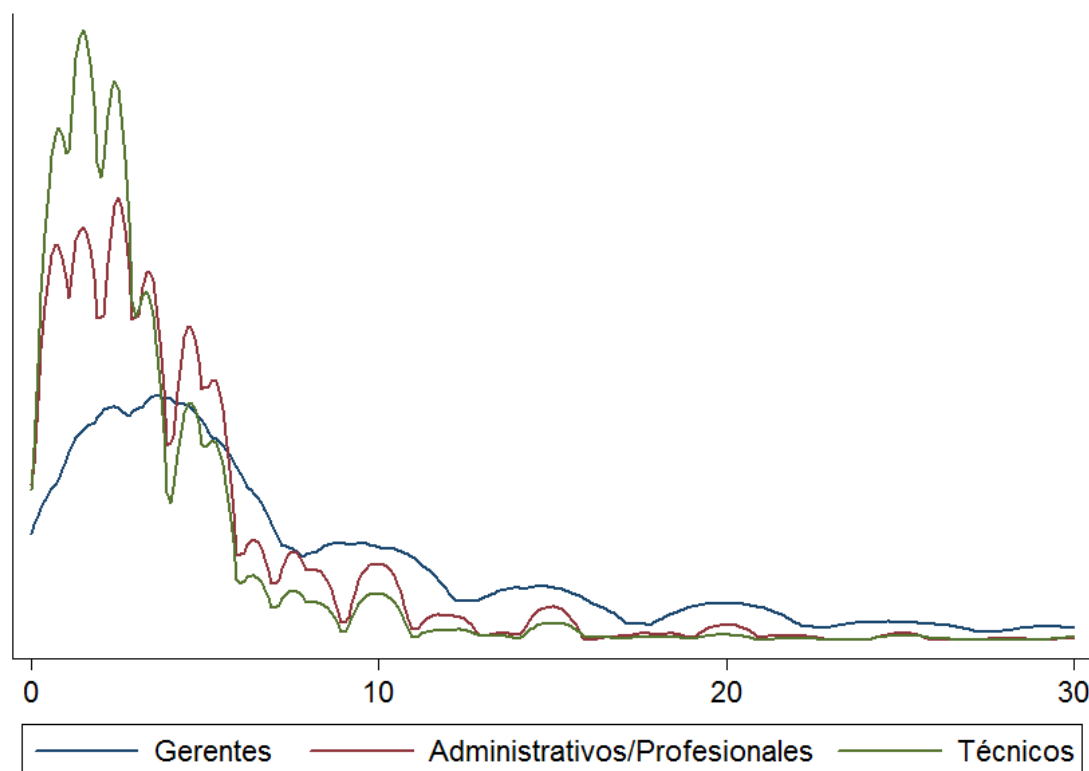
Gráfico 40: Densidad del tiempo que trabaja en la empresa (en años)



En el Gráfico 40 se observan las distribuciones del tiempo que trabajan en la empresa los trabajadores relevantes según el cargo que ocupan. Los gerentes tienen una antigüedad de 9 años en promedio (50% estuvo trabajando hasta 5 años). Los administrativos/ profesionales trabajan 5 años en promedio en la empresa (50% estuvo trabajando hasta 3 años) y los técnicos son los que menos antigüedad tienen en promedio en la empresa ya que duran tan solo 3.6 años (50% estuvo trabajando hasta 3 años). **Los administrativos/profesionales permanecen en la empresa 40% más tiempo que los técnicos.**

Tiempo que desempeña la ocupación en la empresa

Gráfico 41: Densidad del tiempo que desempeña su ocupación en la empresa (en años)



En el Gráfico 41 se observa que los gerentes tiene una antigüedad en promedio de 8 años ocupando el cargo de gerentes, los administrativos de 4.5 años y los técnicos solo tiene una antigüedad en el cargo de 3 años.

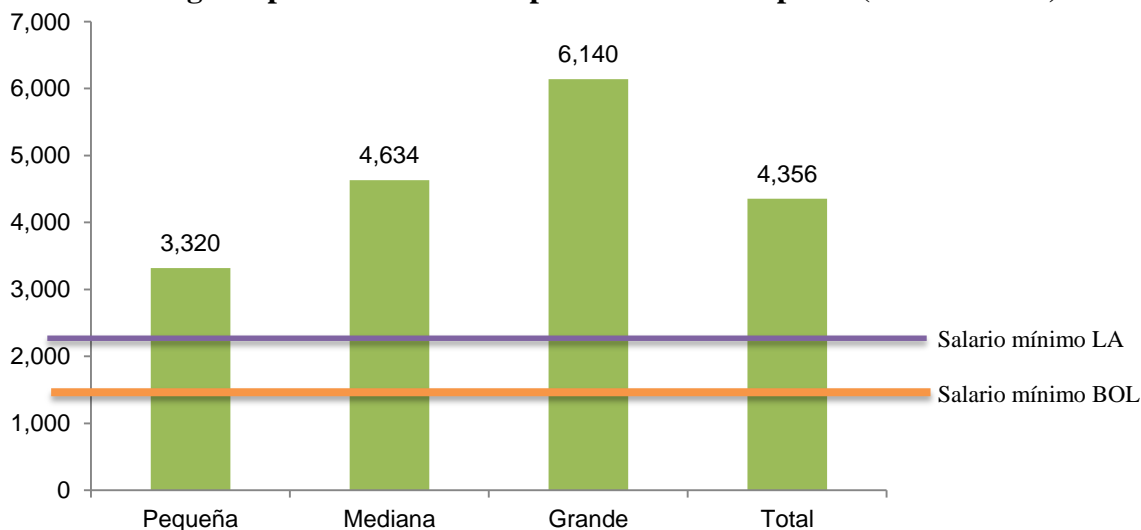
Tabla 42: Tiempo que trabaja en la empresa vs tiempo que desempeña la ocupación (promedio años)

	Hace cuánto tiempo trabaja en esta empresa	Hace cuánto tiempo desempeña esta ocupación
Pequeña	5.1	4.9
Mediana	5.7	5.2
Grande	6.8	5.9
Total	5.8	5.3

En la Tabla 42 se compara en promedio los años de antigüedad del trabajador en la empresa y en el cargo, por tamaño de empresa. El valor en promedio de años de un trabajador en una empresa pequeña es 5.1 años y en su ocupación es 4.9 años. En una empresa grande, la antigüedad en promedio en la empresa es de 6.8 años y en la ocupación es de 5.9 años. **En general, de forma indiferente al tamaño de la empresa. No se distingue una gran rotación en los cargos. Existe una mayor rotación en el cargo en empresas grandes respecto a las pequeñas.**

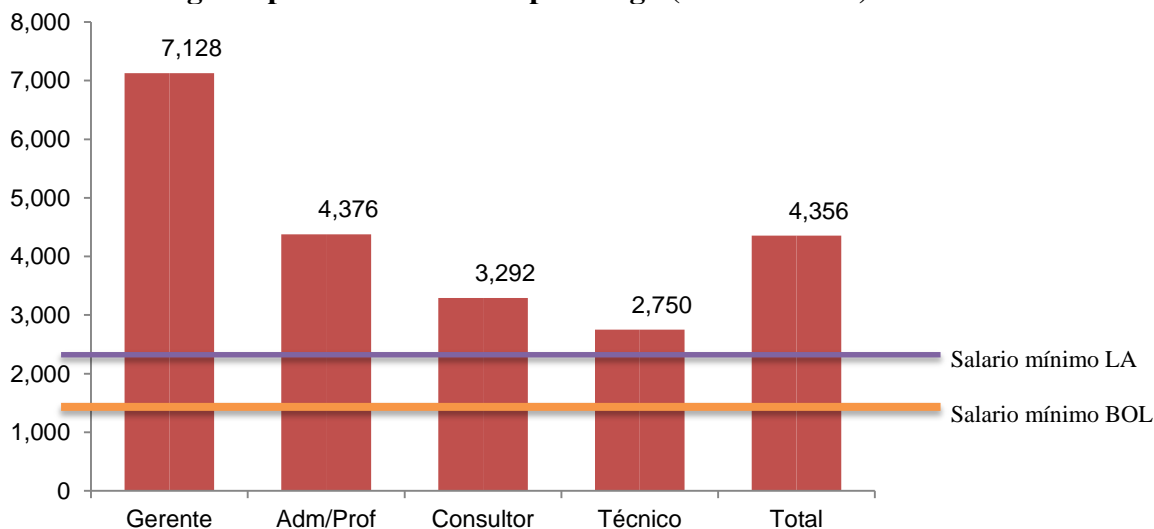
Ingreso laboral² de los trabajadores

Gráfico 43: Ingreso promedio mensual por tamaño de empresa (en bolivianos)



La Gráfica 43 indica el ingreso promedio de los trabajadores por tamaño de empresa. Los ingresos mensuales de las empresas pequeñas son en promedio de Bs. 3.320, en las empresas medianas de Bs. 4.634 y en las empresas grandes de Bs. 6.140. **Los ingresos de los trabajadores relevantes en las empresas pequeñas es en promedio la mitad de los ingresos de los trabajadores relevantes en las empresas grandes.**

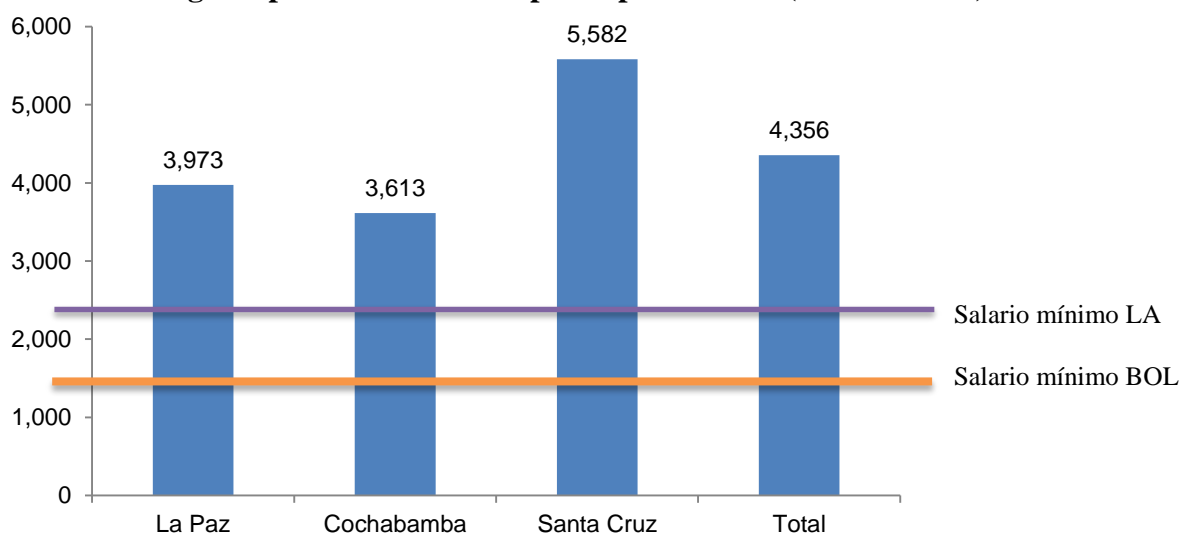
Gráfico 44: Ingreso promedio mensual por cargo (en bolivianos)



El ingreso promedio mensual de los gerentes/directivos es de Bs. 7.128, los administrativos/profesionales tienen un ingreso de Bs. 4.376; el ingreso de los consultores es de Bs. 3.292 y el ingreso promedio mensual de los técnicos es de Bs. 2.750. Se debe tener en cuenta que el ingreso de los consultores corresponde al ingreso declarado por la empresa, sin embargo, estos pueden percibir o no otros ingresos de actividades similares en otras empresas, lo que elevaría el ingreso promedio mensual que percibe un consultor.

² Se debe considerar que la encuesta fue realizada en enero y febrero de 2015, los ingresos salariales declarados no consideran el incremento salarial del año 2015. Por tanto se comparan estos ingresos con el salario mínimo nacional de 2014.

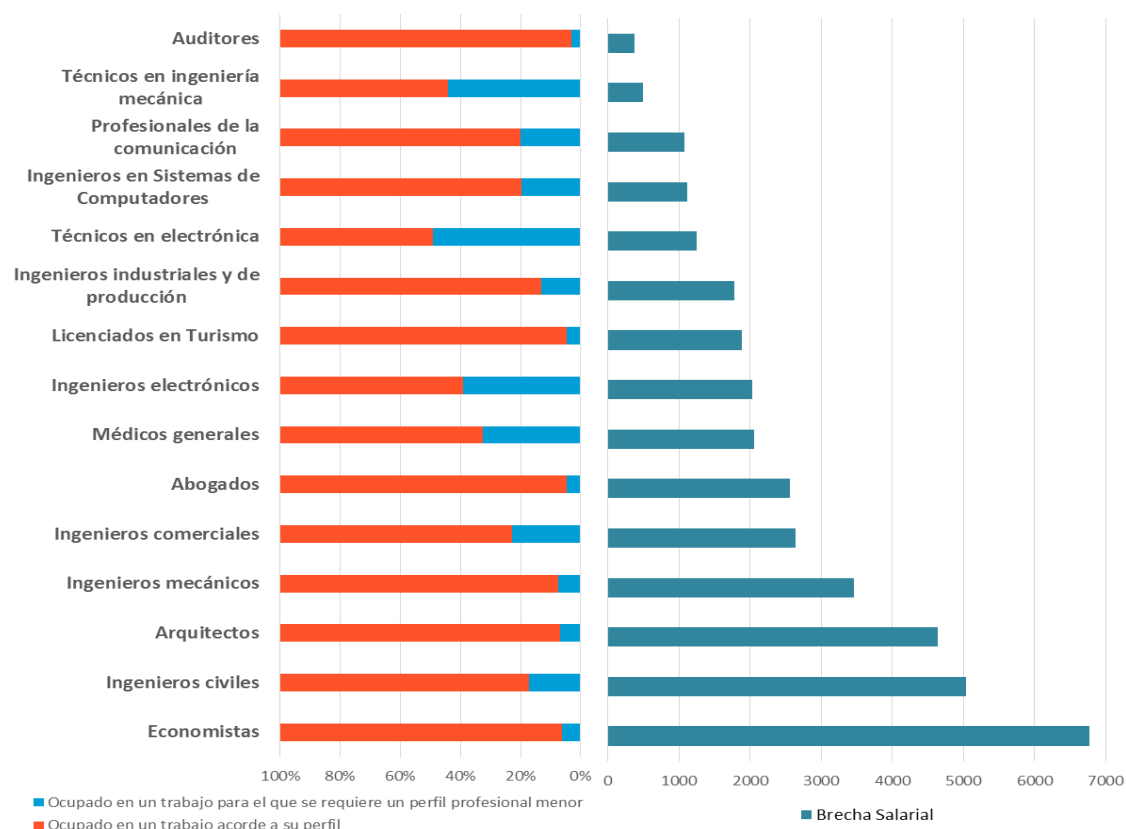
Gráfico 45: Ingreso promedio mensual por departamento (en bolivianos)



La Gráfica 45 indica el ingreso promedio de los trabajadores por departamento. Los ingresos mensuales de las empresas de La Paz son en promedio de Bs. 3.937, en las empresas de Cochabamba de Bs. 3.613 y en las empresas de Santa Cruz de Bs. 5.582. **Los ingresos de los trabajadores relevantes en las empresas de La Paz y Cochabamba son aproximadamente el 75% y el 67% respectivamente de los ingresos de los trabajadores relevantes en las empresas de Santa Cruz.**

Adicionalmente, se tiene que los ingresos percibidos por los trabajadores relevantes de las empresas (ya sea por tamaño de empresa o por tipo de cargo o por departamento) son en promedio superiores al salario mínimo nacional e incluso superior al salario mínimo promedio de Latinoamérica. Solo el 8% de los trabajadores relevantes percibe ingresos similares al salario mínimo nacional y 22% menores al salario mínimo de Latinoamérica.

Gráfico 46: Perfil del cargo y promedio del ingreso mensual por profesión (en bolivianos)



En la Gráfica 46 se observa, en la parte izquierda, la diferencia entre la ocupación de un trabajador acorde a su profesión (barras anaranjadas) y un trabajador con un perfil profesional menor al de su profesión (barras celestes). **En general, el 22% de los trabajadores se encuentra trabajando en un cargo en el que se requiere un perfil profesional menor.** En la parte derecha del Gráfico 46, se observa el monto que en promedio no percibiría un trabajador al ocupar un cargo con un perfil profesional menor.

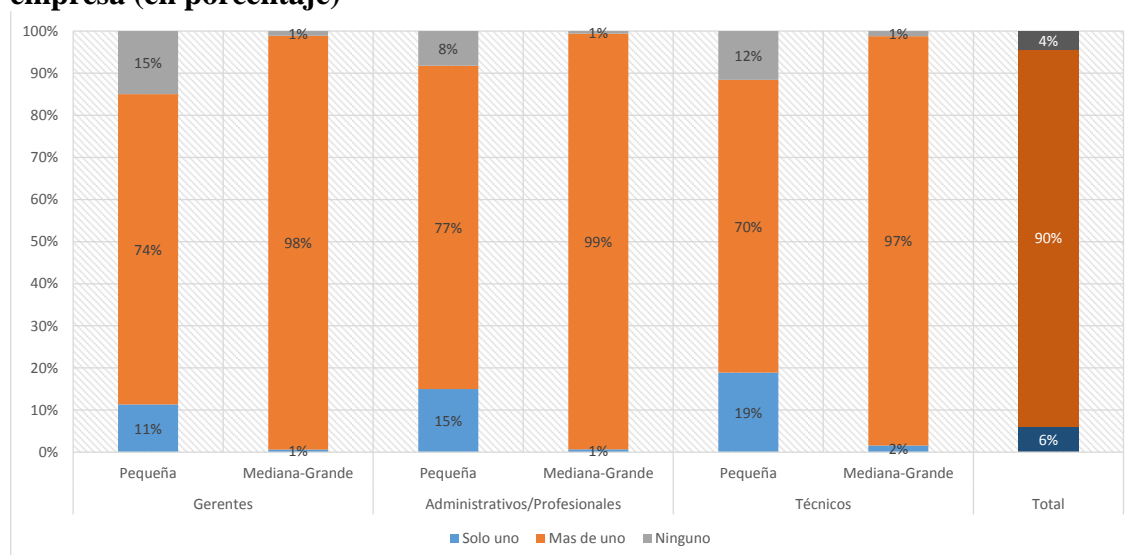
- Por ejemplo, el 18% de los ingenieros civiles trabaja en un cargo en el que se requiere un perfil profesional menor y este porcentaje de ingenieros percibe 5 mil Bs. menos que aquellos ingenieros que ocupan un cargo acorde a su perfil.
- Otro ejemplo, muestra que ocupar un cargo en el que se requiere un perfil profesional menor que no es penalizado por la pérdida de salario, es el caso de los auditores (solo no percibirían 400 Bs. en promedio). En la Gráfica 46 se observa el detalle por profesión.

Beneficios sociales de los trabajadores

Uno de los componentes más importantes de la calidad de empleo es el acceso para los trabajadores de beneficios sociales³. En Bolivia, la legislación laboral otorga múltiples beneficios sociales a los trabajadores (indemnización, quinquenio, aguinaldo, seguro médico, subsidio de maternidad o lactancia, jubilación, entre otros), sin embargo, no todos los trabajadores pueden acceder a estos beneficios (ver Gráfica 47 y 48).

³ A partir de la OIT la definición de empleo de calidad consideran los siguientes componentes: i) Trabajo productivo y seguro, ii) con respeto a los derechos laborales, iii) con ingresos adecuados, iv) con protección social y v) con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

Gráfico 47: Beneficios sociales de los trabajadores de planta con ítem por cargo y tamaño de empresa (en porcentaje)

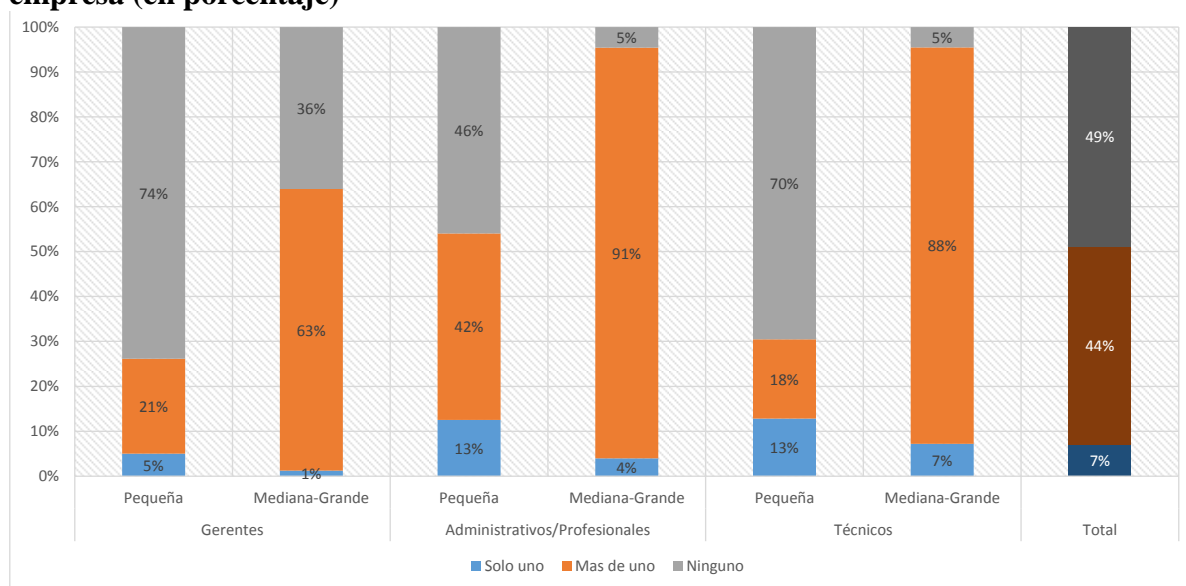


Como se observa en la Gráfica 47, los trabajadores relevantes de planta con ítem de empresas medianas y grandes cuentan con más de un beneficio social. En empresa pequeñas el 74% de los gerentes, 77% de los administrativos/profesionales y 70% de los técnicos, que son trabajadores de planta con ítem, cuenta con más de un beneficio social.

Es interesante observar que (ver Gráfica 47) en el caso de los trabajadores que no son de planta de empresas medianas y grandes (que tienen contrato con fecha de vencimiento, compromiso por obra o producto y personal que no tiene contrato), el 63% de los gerentes, 91% de administrativos/profesionales y 88% de técnicos reciben más de un beneficio social. Contrariamente en las empresas pequeñas, solo el 21% de los gerentes, 42% de administrativos/profesionales y 18% de técnicos reciben más de un beneficio social. El que existan varios gerentes que no reciben ningún beneficio se puede deber a que son gerentes propietarios de la empresa y voluntariamente deciden no recibir ningún beneficio.

Casi todos los trabajadores de planta con ítem de las empresas cuentan con más de un beneficio social y la mitad de los trabajadores que NO son de planta cuenta con más de un beneficio social.

Gráfico 48: Beneficios sociales de trabajadores que NO son de planta por cargo y tamaño de empresa (en porcentaje)

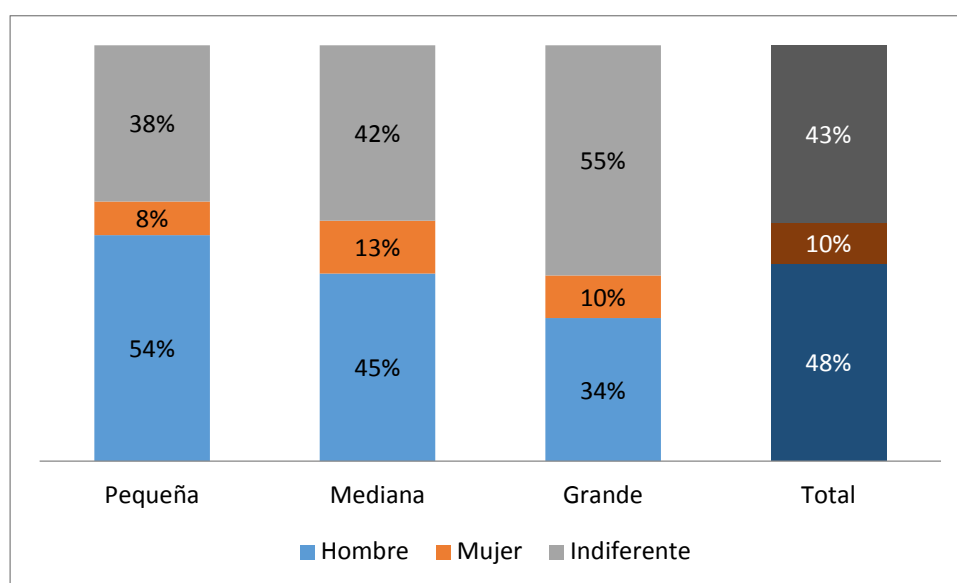


4. CARACTERISTICAS DE LOS FUTUROS TRABAJADORES

A continuación se describe el perfil de los trabajadores que las empresas buscan para posibles vacantes futuras en 2015.

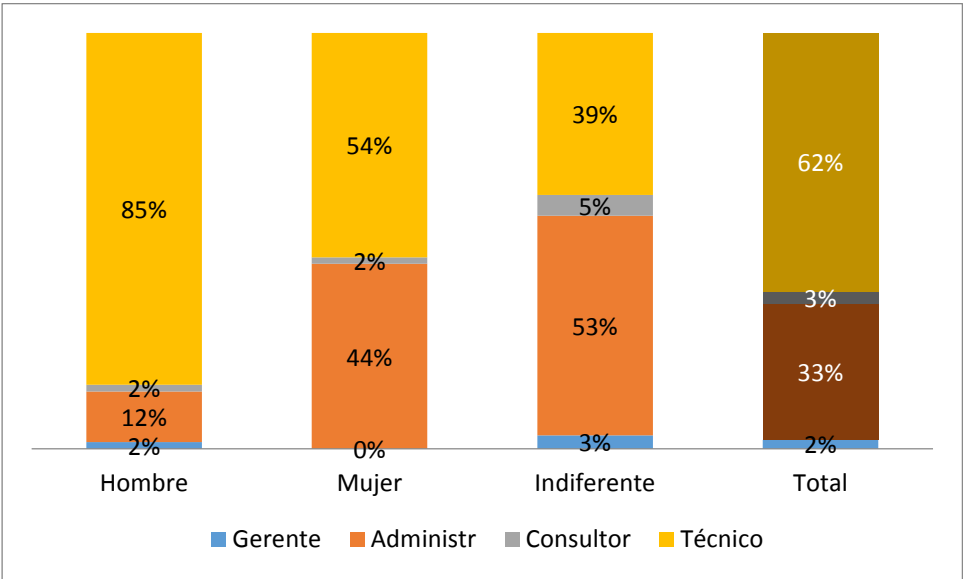
Sexo de los trabajadores

Gráfico 49: Sexo de los trabajadores futuros por tamaño de empresa (en porcentaje)



A partir de la Gráfica 49, se observa que se mantiene un sesgo a contratar hombres en determinados cargos. Aquellas empresas que respondieron sobre características esperadas para contrataciones en 2015, esperaban que 48% de los futuros contratados fueran hombres, 10% mujeres y para 43% de puestos las empresas señalaron indiferencia respecto al género de los futuros trabajadores. **Sin importar el tamaño de empresa, se prefiere que uno de cada 10 futuros contratados sea mujer. En las empresas pequeñas prefieren que cinco de cada 10 futuros contratados sean hombres y tres de cada 10 en las grandes.**

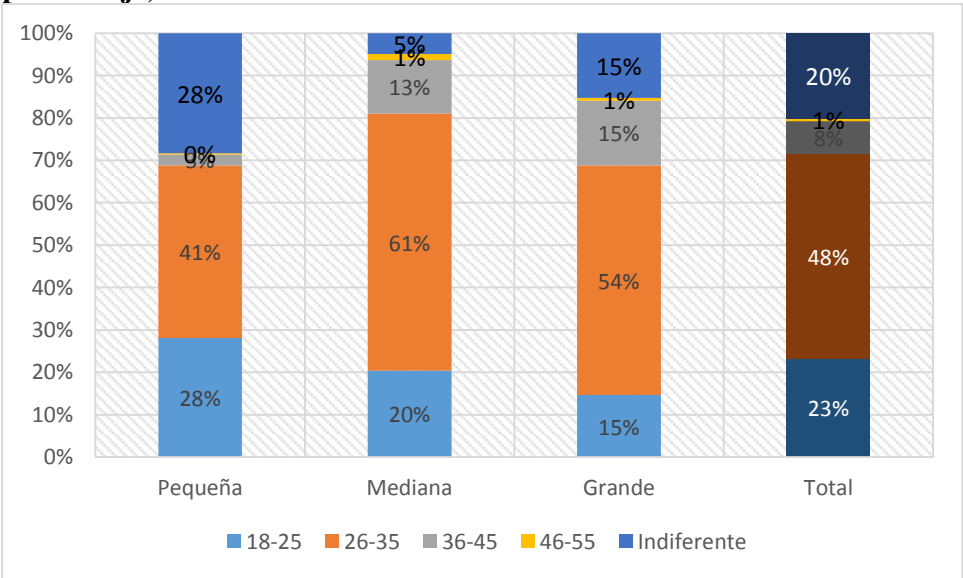
Gráfico 50: Sexo de los trabajadores futuros por cargo (en porcentaje)



A partir de la Gráfica 50, las empresas buscan contratar sobre todo trabajadores para los cargos de técnicos (62%) y administrativos/profesionales (33%). En este sentido, el 85% de los hombres que se busca contratar ocuparían cargos de técnicos u operadores (diversas especialidades de: soldadores, oxicortadores, mecánicos, electricistas, carpinteros, redes, entre otros). El 54% de las mujeres que se busca contratar ocuparan cargos en ramas administrativas o ventas (auxiliar de contabilidad, secretarias, ventas, entre otras).

Edad de los trabajadores

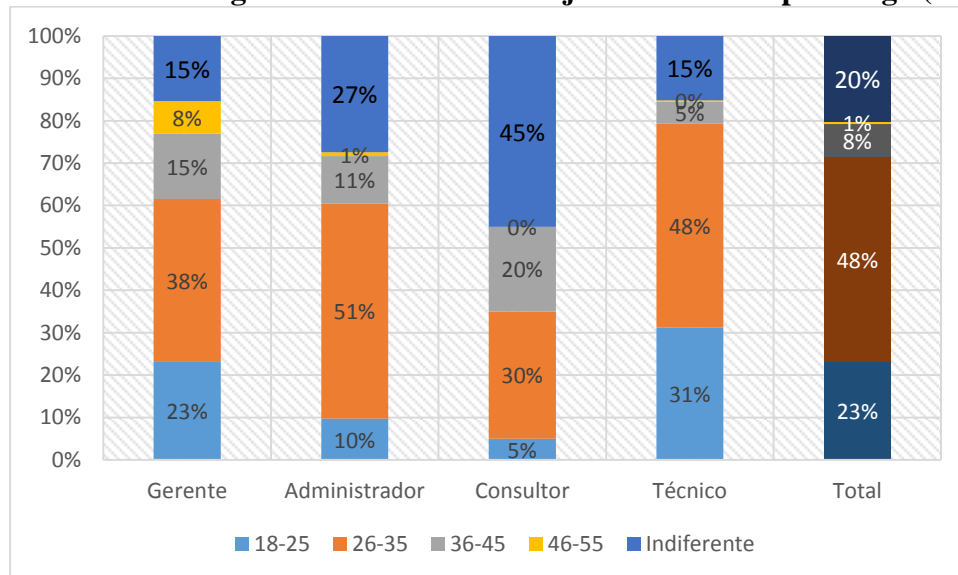
Gráfico 51: Rangos de Edad de los trabajadores futuros por tamaño de empresa (en porcentaje)



La Gráfica 51 muestra los rangos de edad de los trabajadores que se busca contratar por tamaño de empresa. Del total de trabajadores que las empresas quieren contratar, el 48% pertenecerá al grupo de edad entre 26 y 35 años, el 23% al grupo de edad entre 18 a 25 años, el 8% al grupo de 35 a 45

años y un 20% de los trabajadores que se busca contratar, no tiene un rango de edad definido. **Las empresas pequeñas prefieren que 4 de cada 10 trabajadores que se contrate se encuentre entre el rango entre 26 a 35 años. Las empresas grandes prefieren que de cada 10 trabajadores que se contraten, 5 se encuentre en el rango entre 26 a 35 años.**

Gráfico 52: Rangos de Edad de los trabajadores futuros por cargo (en porcentaje)



Las Gráficas 51 y 52 sugieren que el grupo de trabajadores más demandado por las empresas para ocupar cualquier cargo son los que se encuentran entre 26 y 35 años. Las empresas buscan contratar al 38% de gerentes, 51% de administrativos/profesionales, 30% de consultores y 48% de técnicos en ese rango de edad.

Nivel de educación de los trabajadores

Gráfico 53: Nivel de educación de los trabajadores futuros (en porcentaje)

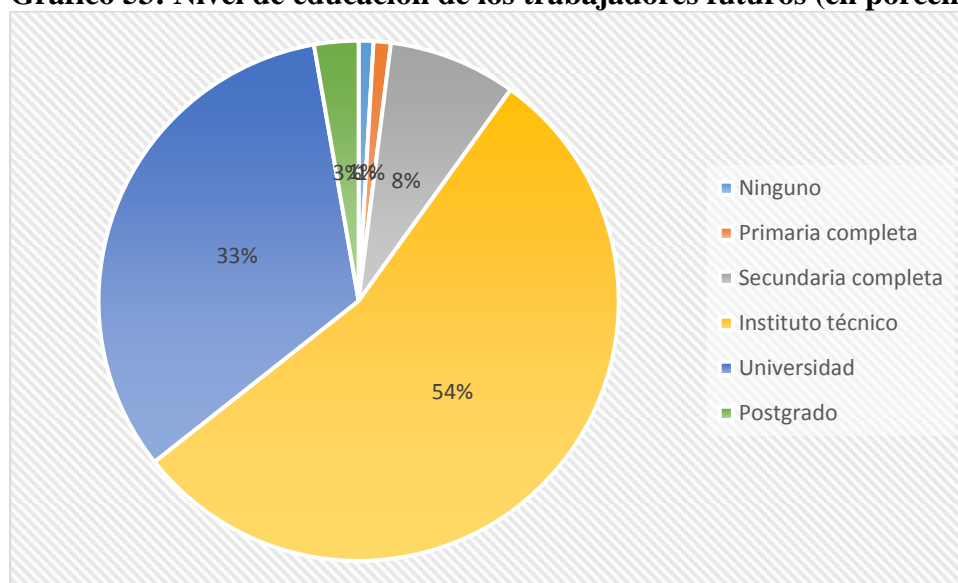


Gráfico 54: Nivel de educación de los Gerentes futuros (en porcentaje)

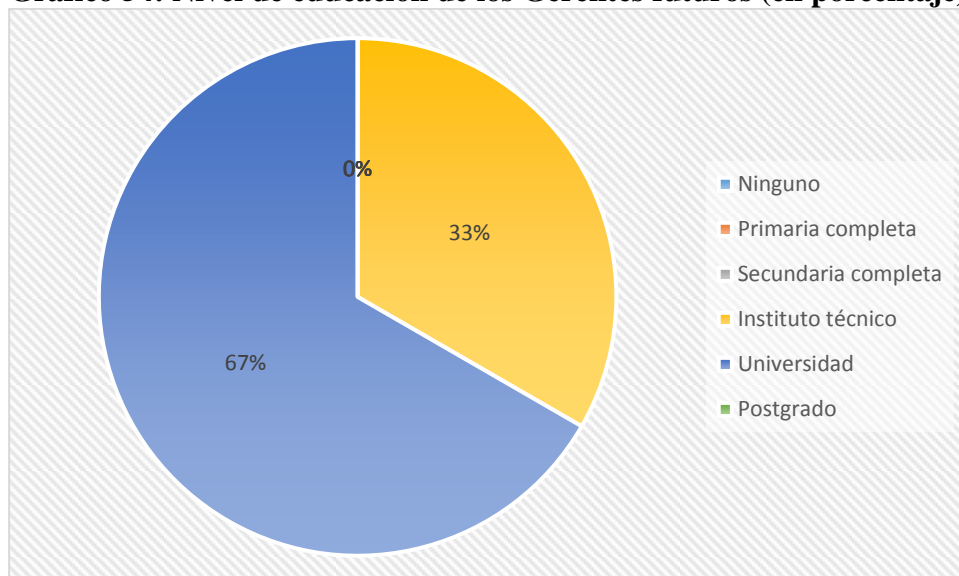


Gráfico 55: Nivel de educación de los Administrativos/Profesionales futuros (en porcentaje)

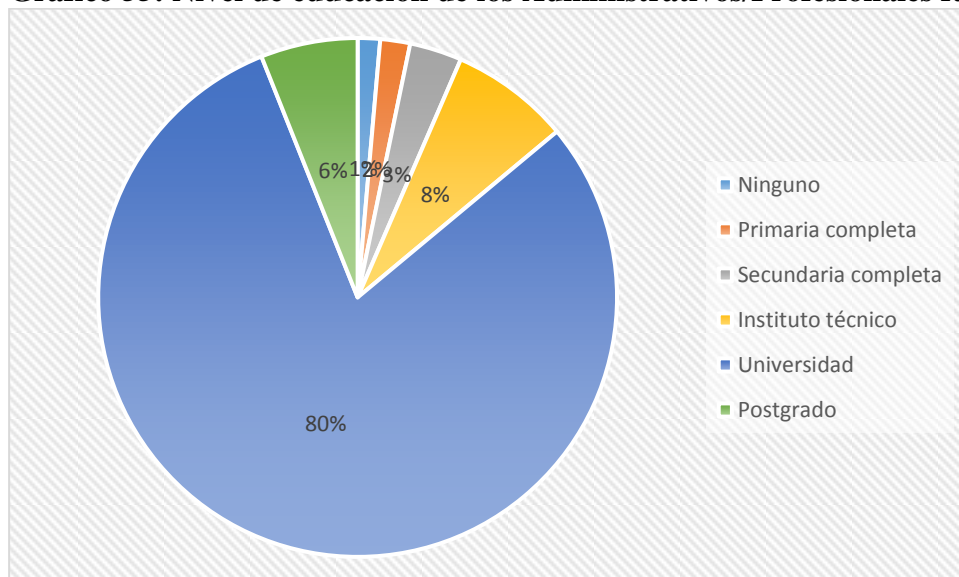


Gráfico 56: Nivel de educación de los Consultores futuros (en porcentaje)

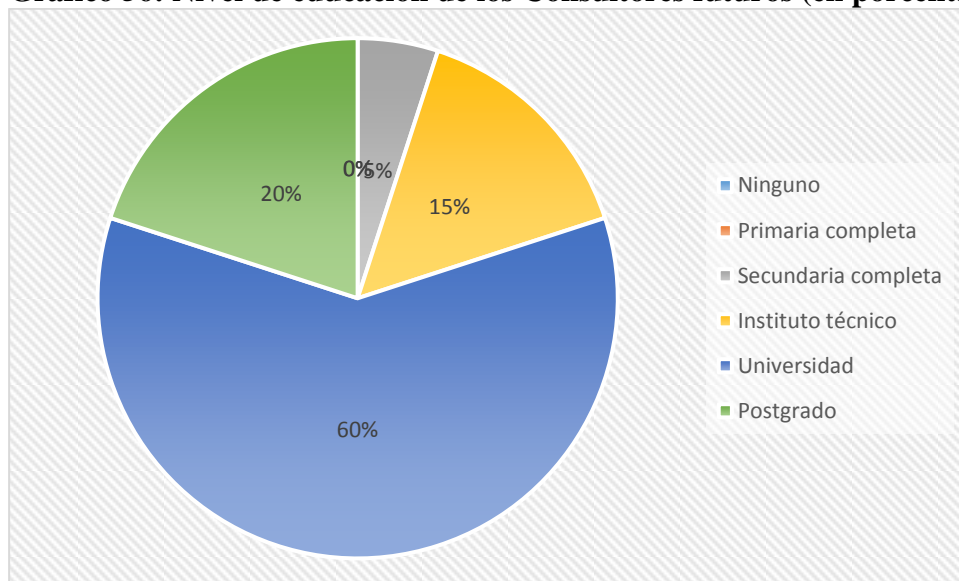


Gráfico 57: Nivel de educación de los Técnicos futuros (en porcentaje)

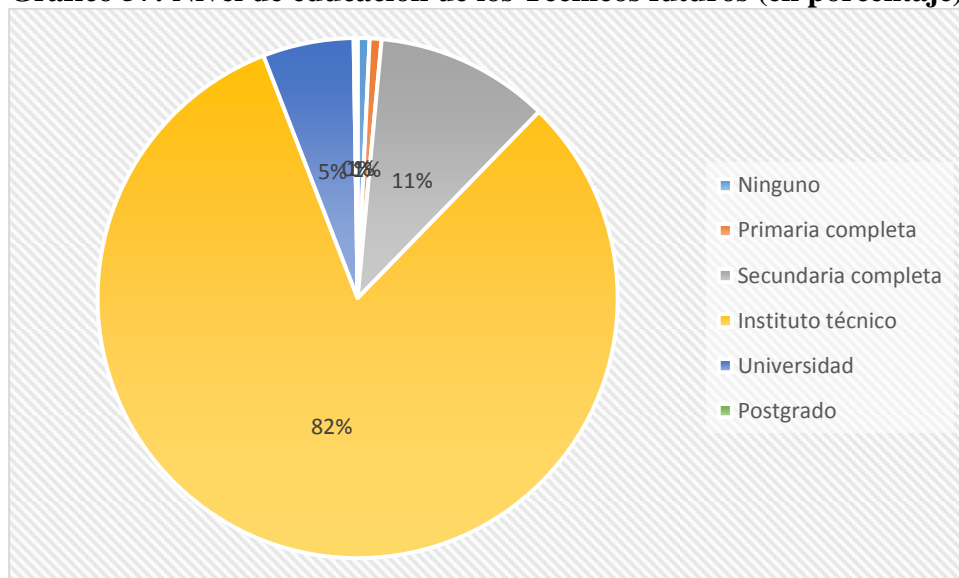
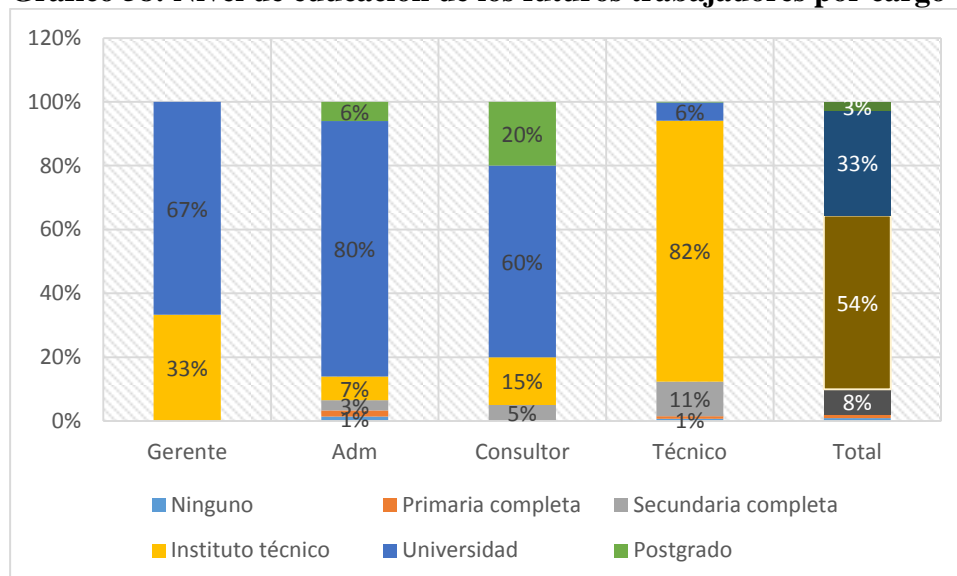


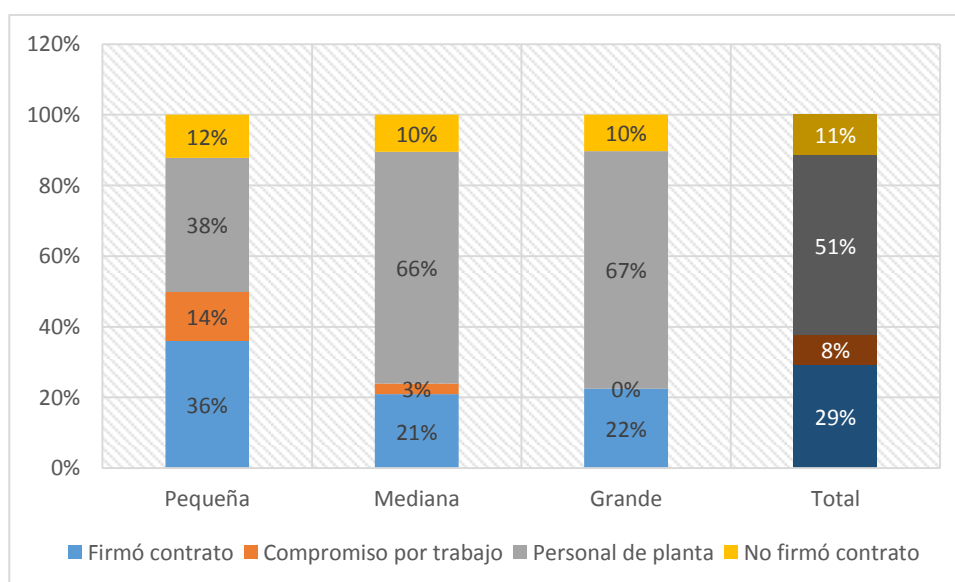
Gráfico 58: Nivel de educación de los futuros trabajadores por cargo (en porcentaje)



Los empleos futuros requerirán mayor nivel de formación (la proporción de trabajadores futuros con nivel de educación secundaria o menor es muy baja). La calificación requerida para posibles puestos vacantes sería en un 54% para formación técnica y 33% para personas con formación universitaria. Las empresas pequeñas son las que más técnicos contratarían a un ratio de 2.3 técnicos por universitario. En las empresas medianas y grandes la contratación de técnicos y universitarios sería proporcional.

Tipo de contrato de los trabajadores

Gráfico 59: Tipo de contrato de los trabajadores futuros por tamaño de empresa (en porcentaje)

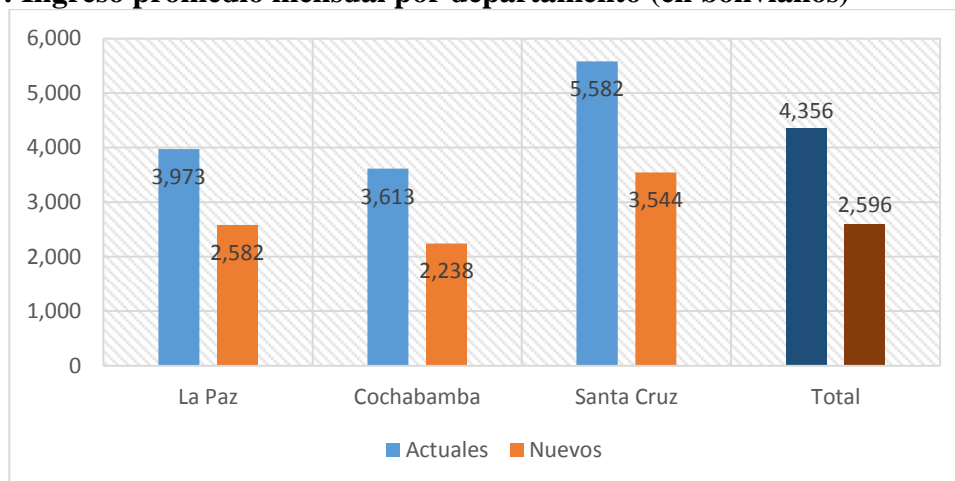


La Gráfica 59 presenta el tipo de contrato que los trabajadores futuros tendrían según el tamaño de la empresa. Dos tercios de las personas contratadas en empresas grandes y medianas serían como personal de planta con ítem y un poco más de un tercio de las personas contratadas en las empresas pequeñas sería personal de planta con ítem. **En general, cinco de cada diez personas**

serían contratadas como personal de planta con ítem y tres tendrían contrato con fecha a término.

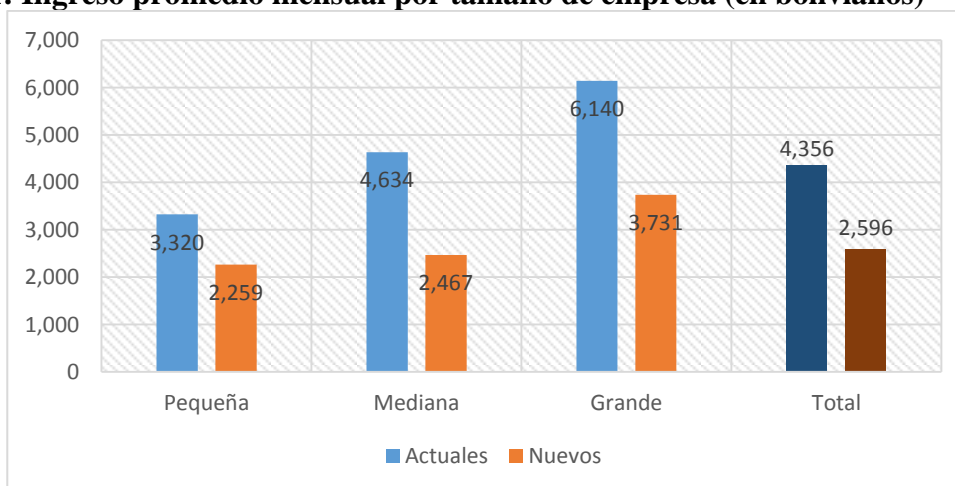
Ingreso laboral de los trabajadores

Gráfico 60: Ingreso promedio mensual por departamento (en bolivianos)



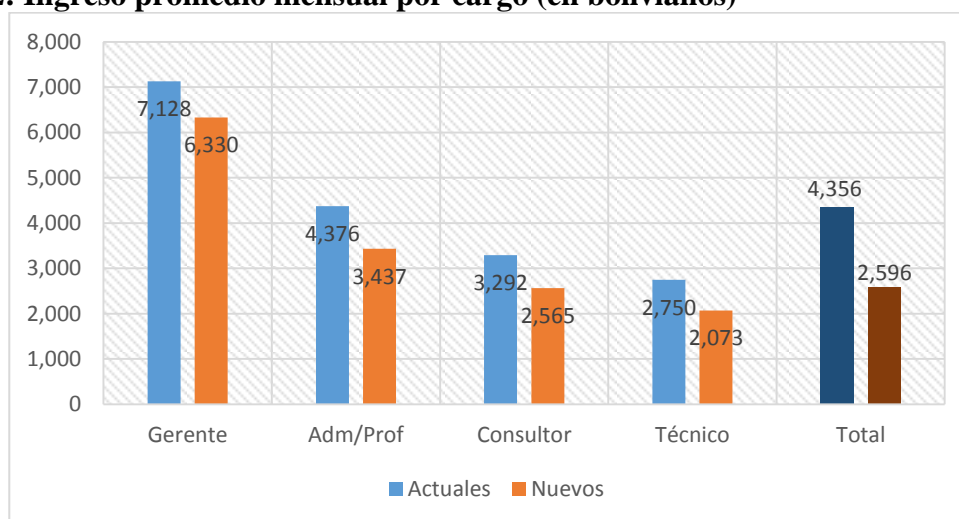
La Gráfica 60 muestra el ingreso promedio por departamento de trabajadores actuales y nuevos en las empresas. Tanto los actuales, como los futuros trabajadores de las empresas en Santa Cruz, reciben un ingreso mensual más elevado que los trabajadores en las empresas en La Paz o Cochabamba. **Cuando un trabajador ingresa a trabajar en una empresa el ingreso mensual que recibe es en promedio 40% menor comparado con uno que ya se encuentra trabajando.**

Gráfico 61: Ingreso promedio mensual por tamaño de empresa (en bolivianos)



Como se observa en la Gráfica 61, **los ingresos salariales son más elevados para los trabajadores actuales respecto a los trabajadores nuevos y la diferencia es mayor a medida que se incrementa el tamaño de la empresa.** Un trabajador nuevo gana 30% menos que un trabajador actual en empresas pequeñas, en cambio un trabajador nuevo gana 40% menos que un trabajador actual en empresas grandes; a pesar de eso, un trabajador nuevo en una empresa grande gana 12% más que un trabajador actual en empresa pequeña.

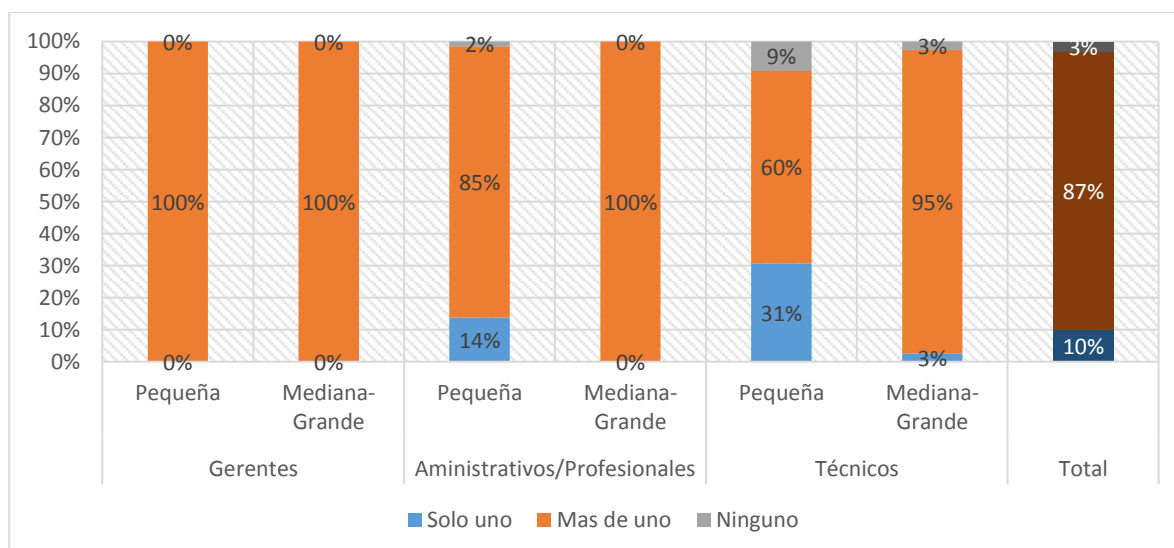
Gráfico 62: Ingreso promedio mensual por cargo (en bolivianos)



El ingreso promedio mensual para los trabajadores (actuales o nuevos) Gerentes y administrativos/profesionales es superior al promedio, al contrario, para los consultores o técnicos es inferior al promedio (ver Gráfico 62). La diferencia en todos los casos (Gerentes, administrativos/profesionales, consultores y técnicos) entre trabajadores actuales y nuevos es aproximadamente 700 Bs.

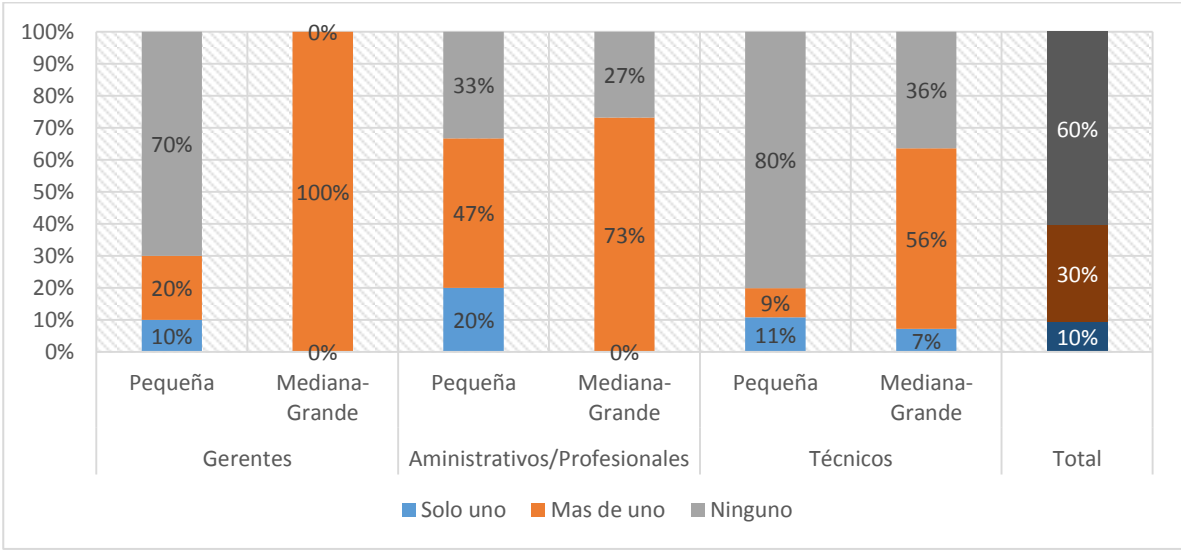
Beneficios sociales

Gráfico 63: Beneficios sociales de los trabajadores futuros de planta con ítem por cargo y tamaño de empresa (en porcentaje)



Como se observa en la Gráfica 63 los futuros trabajadores contratados como personal de planta con ítem, 87% tendrá más de un beneficio social, 10% solo un beneficio y 3% ningún beneficio. Casi todos los trabajadores contratados como personal de planta en empresas medianas y grandes gozaría de más de un beneficio social, en cambio, el 16% de los administrativos/profesionales y 40% de técnicos de empresas pequeñas tendrían solo un beneficio social o ninguno.

Gráfico 64: Beneficios sociales de trabajadores futuros que NO son de planta por cargo y tamaño de empresa (en porcentaje)



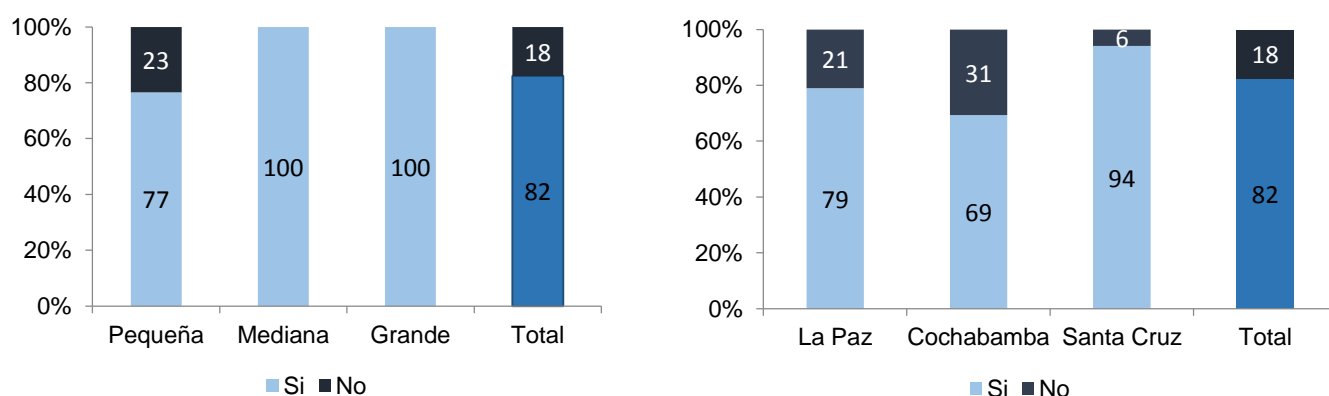
En general, de los trabajadores que serán contratados que no serán personal de planta, siete de cada diez recibirán solo uno o ningún beneficio social y tres de cada 10 tendría más de un beneficio social. A partir de la Gráfica 64 se puede observar que los menos beneficiados (por obtener solo uno o ningún beneficio social) el 80% de los gerentes y el 91% de los técnicos contratados en empresas pequeñas.

5. PRODUCTIVIDAD, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Esta sección corresponde Módulo de Productividad, Tecnología e Innovación de la encuesta de Demanda Laboral 2015. Se busca obtener información primaria sobre las características de la tecnología que emplean las empresas, el potencial de productividad y la capacidad de innovación que tienen las empresas, en sus procesos de operación, producción, comercialización y gestión.

Uso de computadoras en la empresa

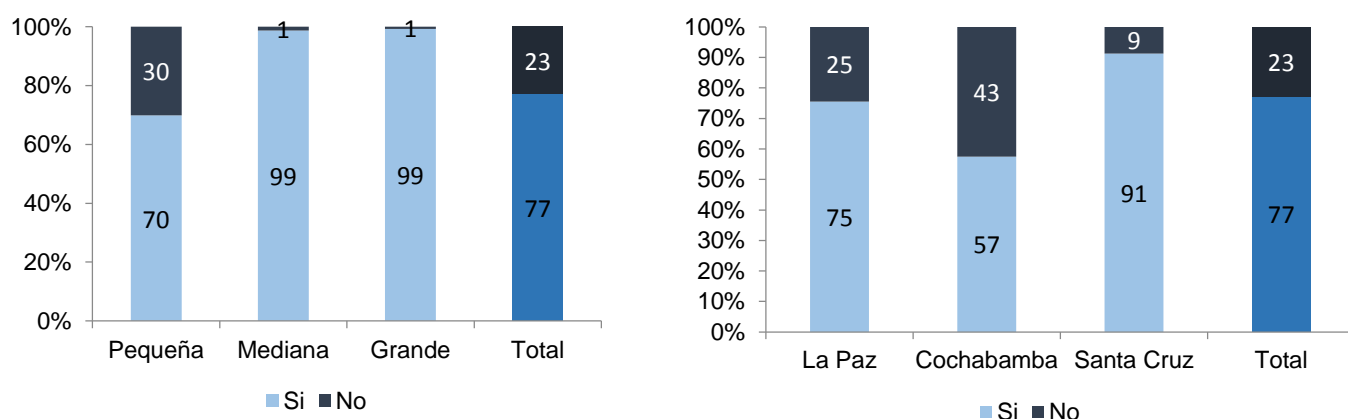
Gráfico 65: Uso de computadoras por tamaño de empresa y departamento (en porcentaje)



Aproximadamente cuatro de cada cinco empresas que operan en las áreas metropolitanas del eje del país utilizan computadoras. Todas las empresas medianas y grandes utilizan computadoras y el 23% de la empresas pequeñas no utilizan computadoras en la empresa (ver Gráfico 65). En la parte derecha del Gráfico 65 se observa que el 94% de las empresas en Santa Cruz utiliza computadoras, el 79% en La paz y el 69% en Cochabamba.

Acceso a internet en la empresa

Gráfico 66: Acceso a internet por tamaño de empresa y departamento (en porcentaje)

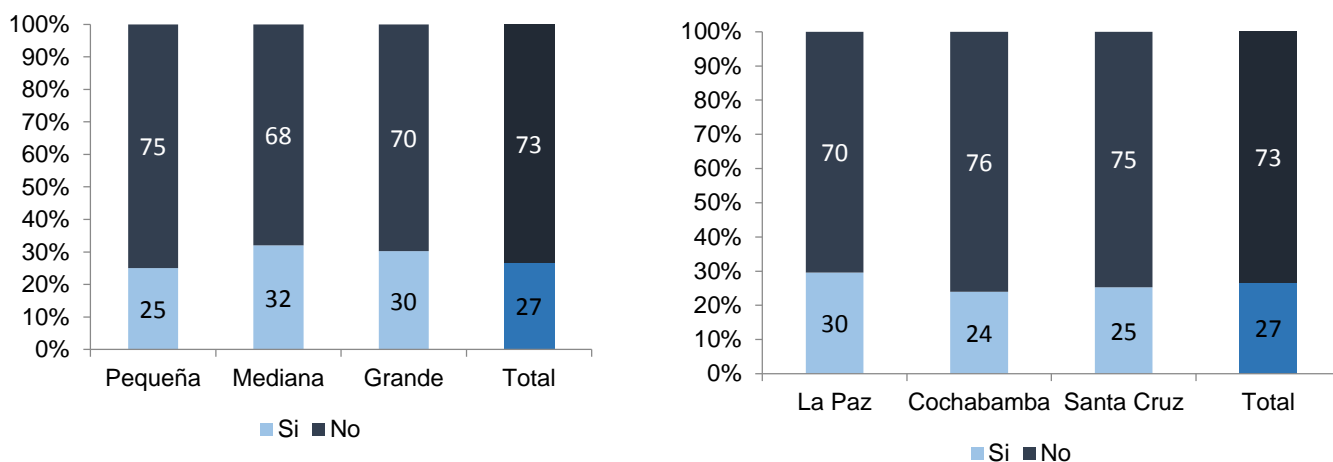


Aproximadamente tres cuartas partes de las empresas que operan en La Paz, Cochabamba y Santa Cruz cuenta con acceso a internet. Casi la totalidad (99%) de las empresas medianas y grandes cuenta con acceso a internet y el 30% de las empresas pequeñas no acceden al servicio (ver Gráfica 66).

Santa Cruz es el departamento donde las empresas tienen mayor acceso a internet. El 91% de las empresas en Santa Cruz cuenta con servicio de internet, 75% de las empresas en la Paz y 57% en Cochabamba (ver Gráfica 66).

Venta de bienes y servicios por internet

Gráfico 67: Ventas por internet por tamaño de empresa y departamento (en porcentaje)

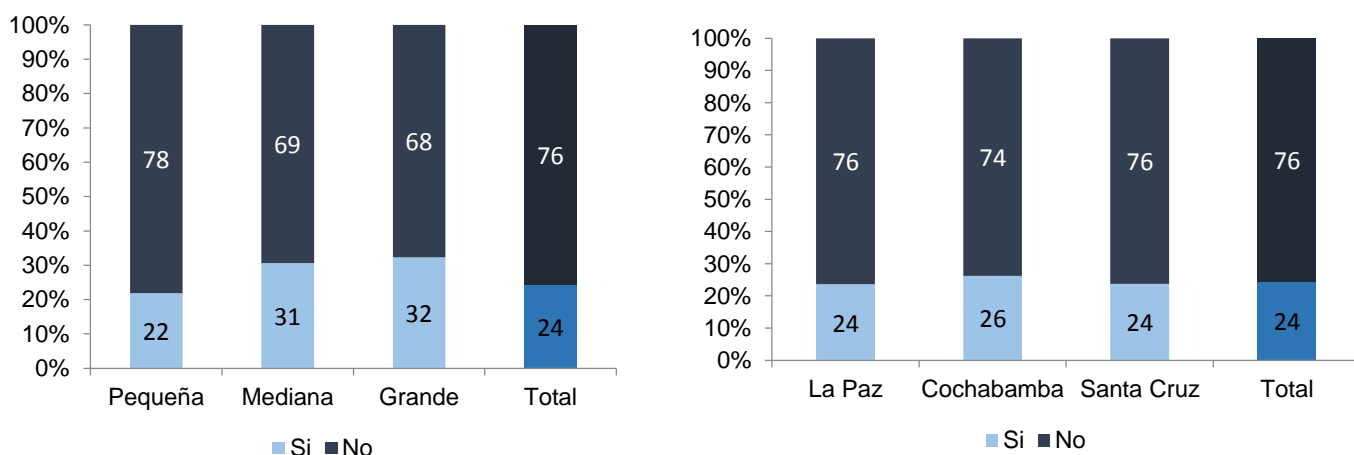


El Gráfico 67 muestra la proporción de empresas que utiliza el servicio de ventas de bienes o servicios por internet. Del total de empresas, únicamente el 27% utiliza servicios de ventas por internet. Las proporciones son similares según el tamaño de empresas, el 30% de las empresas grandes y el 25% de las empresas pequeñas venden por internet. **Sólo una de cada cuatro empresas vende por internet.**

Al revisar el Gráfico 67, se puede observar que **en La Paz las empresas utilizan un poco más el servicio de ventas por internet**, el 30% de las empresas en La Paz vende por internet, el 25% en Santa Cruz y 24% en Cochabamba.

Compra por internet

Gráfico 68: Compras por internet por tamaño de empresa y departamento (en porcentaje)

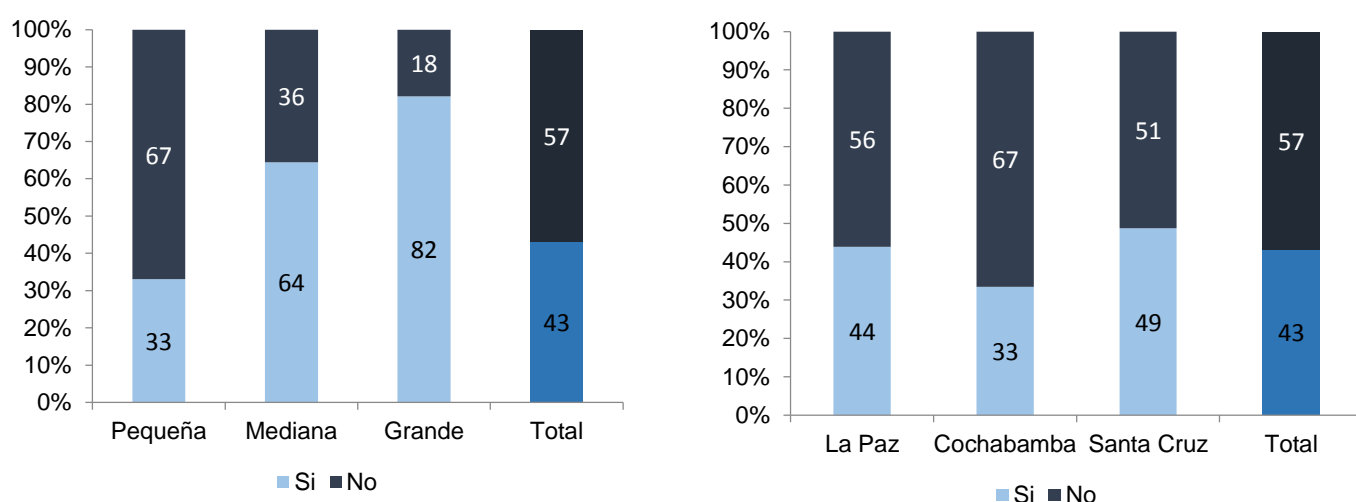


El Grafico 68 muestra la proporción de empresas que realizan compras de insumos o servicios por internet. Del total de empresas, únicamente el 24% realiza compras por internet. Existen pequeñas diferencias según el tamaño de empresas, el 32% de las empresas grandes y el 22% de las empresas pequeñas realiza compras por internet. **Sólo una de cada cuatro empresas compra insumos o servicios por internet.**

Al revisar el Gráfico 68, se puede observar que es similar la proporción de empresas en los diferentes departamentos que realiza compras de insumos o servicios por internet, el 24% de las empresas en La Paz, el 24% en Santa Cruz y 26% en Cochabamba.

Página de internet

Gráfico 69: Página de internet por tamaño de empresa y departamento (en porcentaje)

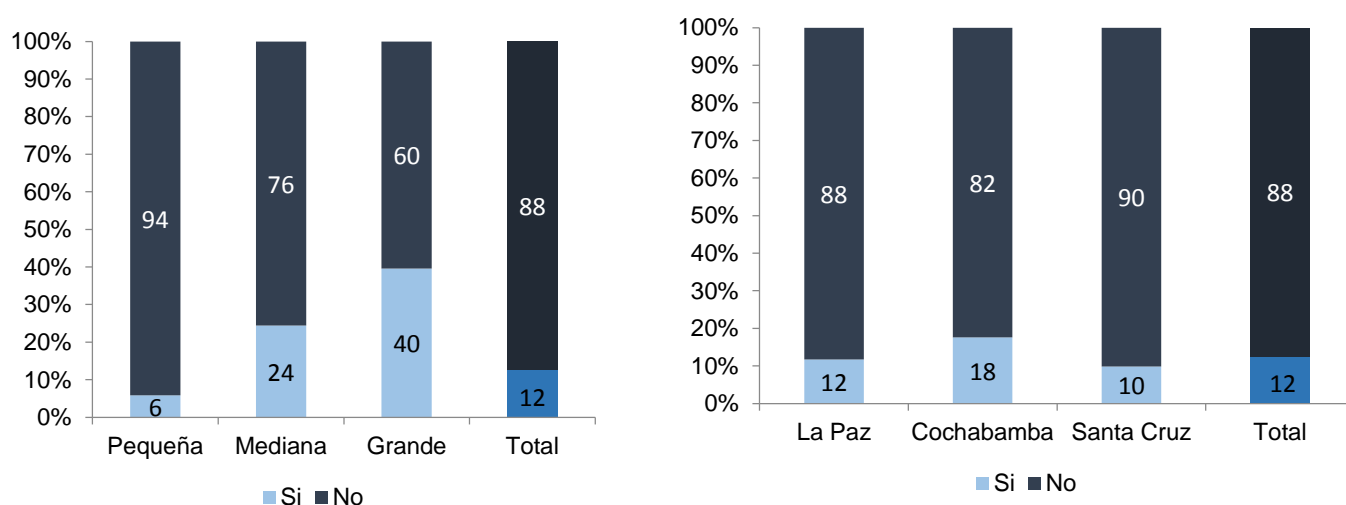


El Grafico 69 muestra las empresas que tienen página web. **Solo el 43% de las empresas tiene página web;** el 82% de las empresas grandes y el 64% de las empresas medianas si tiene página web y únicamente un tercio (33%) de las empresas pequeñas tiene página web.

En el Gráfico 69 se observa que el 49% de las empresas en Santa Cruz tiene una página web, el 44% en La Paz y en menor proporción en Cochabamba con 33% de las empresas.

Unidad o departamento de investigación y desarrollo

Gráfico 70: Unidad de I&D por tamaño de empresa y departamento (en porcentaje)

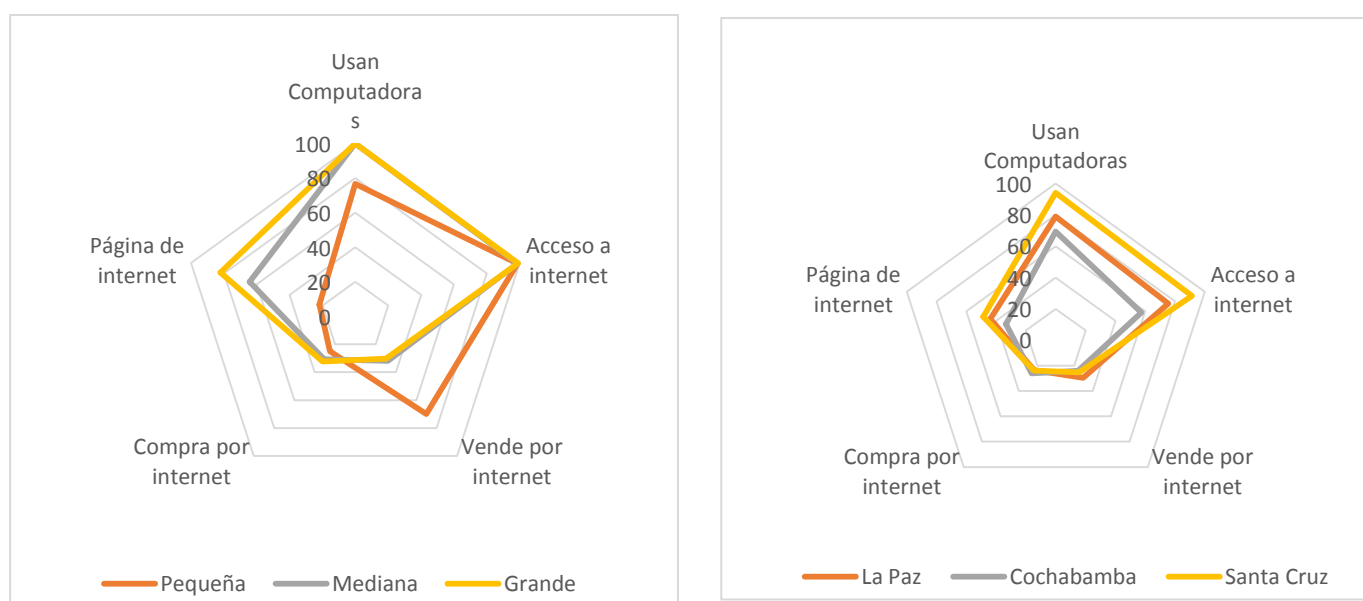


Únicamente el 12% de las empresas tiene una unidad, departamento o laboratorio de investigación y desarrollo I&D (Ver Gráfico 70). Por tamaño de empresa se puede observar que el 60% de las empresas grandes tiene una unidad de I&D, 24% de las empresas medianas y apenas un 6% de las empresas pequeñas. **Aproximadamente una de diez empresas cuenta con una unidad, departamento o laboratorio de I&D.**

En Cochabamba aproximadamente dos de cada diez empresas tiene una unidad de I&D, en La Paz y Santa Cruz una de cada diez empresas (Ver Gráfico 70).

Conectividad

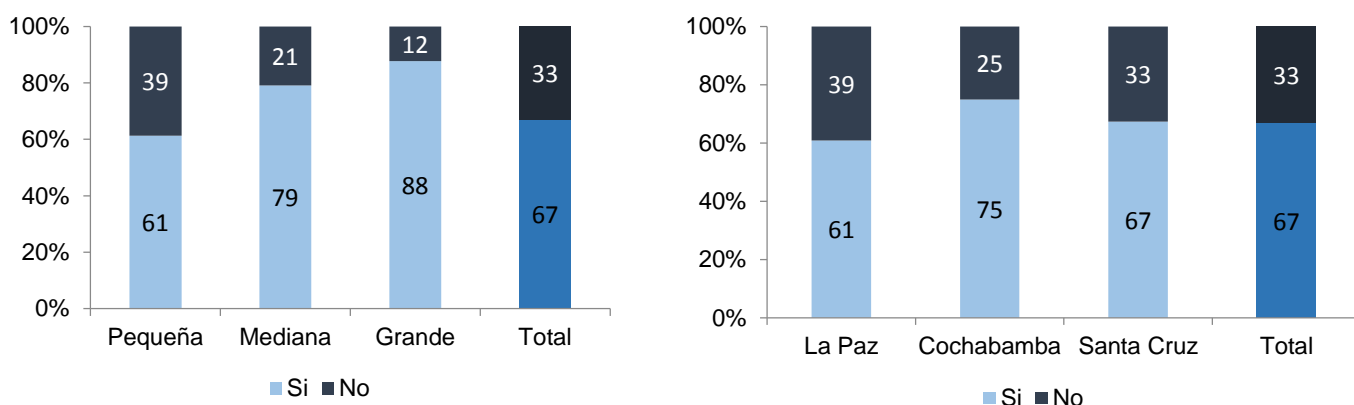
Gráfico 71: Conectividad por tamaño de empresa y departamento (en porcentaje)



En la Gráfica 71 se muestra, en resumen, el grado de conectividad (Tener una página de Web, uso de computadoras, acceso a internet, compras y ventas por internet) de las empresas. Los resultados muestran que las empresas grandes son las que tienen un mayor grado de conectividad que las empresas medianas y pequeñas. Adicionalmente, el grado de conectividad de las empresas es mayor en el departamento de Santa Cruz, luego en La Paz y, finalmente, en las empresas de Cochabamba.

Proceso de control de calidad

Gráfico 72: Control de calidad por tamaño de empresa y departamento (en porcentaje)

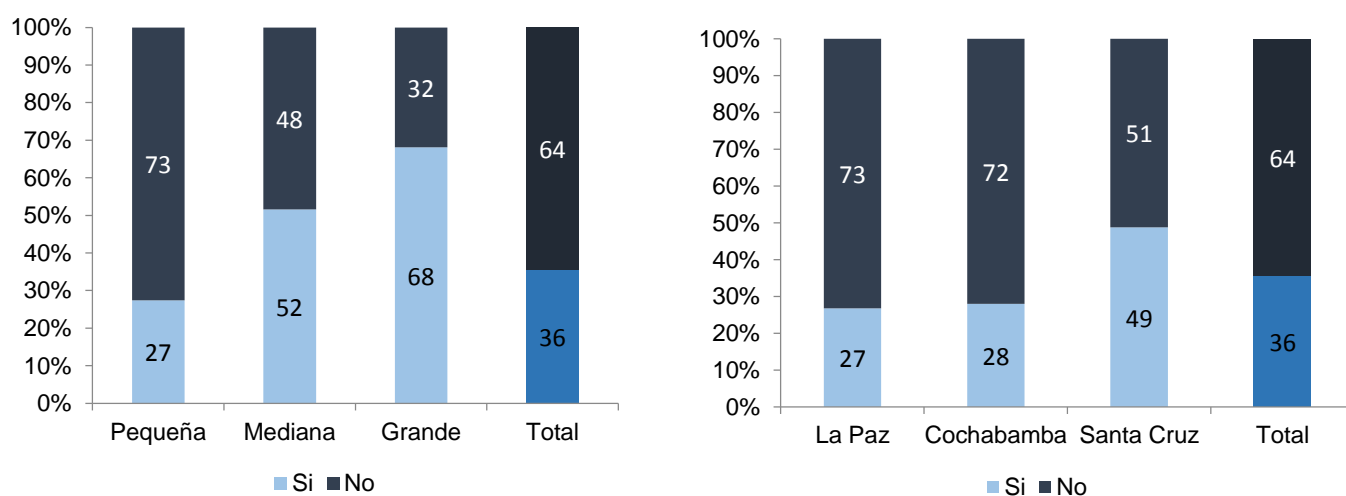


En general, dos tercio de las empresas aplica al menos un proceso de control de calidad. 88% de las grandes empresas aplican procesos de control de calidad, 79% de las medianas y 61% de las pequeñas (Ver Gráfico 72). **Aproximadamente siete de cada diez empresas aplican procesos de control de calidad.**

El 75% de las empresas en Cochabamba utiliza procesos de control de calidad, el 67% en Santa Cruz y el 61% en La Paz (Ver Gráfico 72).

Certificación de calidad

Gráfico 73: Certificación de calidad por tamaño de empresa y departamento (en porcentaje)



Aproximadamente una de cada tres empresas tiene alguna certificación de calidad (ver Gráfico 73). El 68% de las empresas grandes cuenta con algún tipo de certificación de calidad y únicamente el 27% de las empresas pequeñas. El 49% de las empresas de Santa Cruz cuentan con alguna certificación de calidad y en menor proporción en las empresas de La Paz y Cochabamba (27% y 28% respectivamente).

Recuadro 5: Certificaciones que emite IBNORCA en Bolivia

Según información de Ibnorca, hasta septiembre de 2013 **196 compañías tenían algún tipo de certificación:**

- El **90% cuenta con la norma ISO 9001** que evalúa los sistemas de gestión de calidad.
- **4% optó por la ISO 14001**, que estandariza la gestión ambiental.
- **3% por la OHSAS 18001**, que certifica los sistemas de salud y seguridad laboral.
- El resto implementó normas como la **ISO 22000** de inocuidad en los alimentos; entre otras.

En el catálogo de Ibnorca existen más de 2.722 normas registradas en más de 100 sectores, como:

- NB 329006 para la higiene en la elaboración de la salteña.
- NB 2602 de gestión de calidad de símbolos, laboratorios, aceites y grasas, artesanías, entre otros.

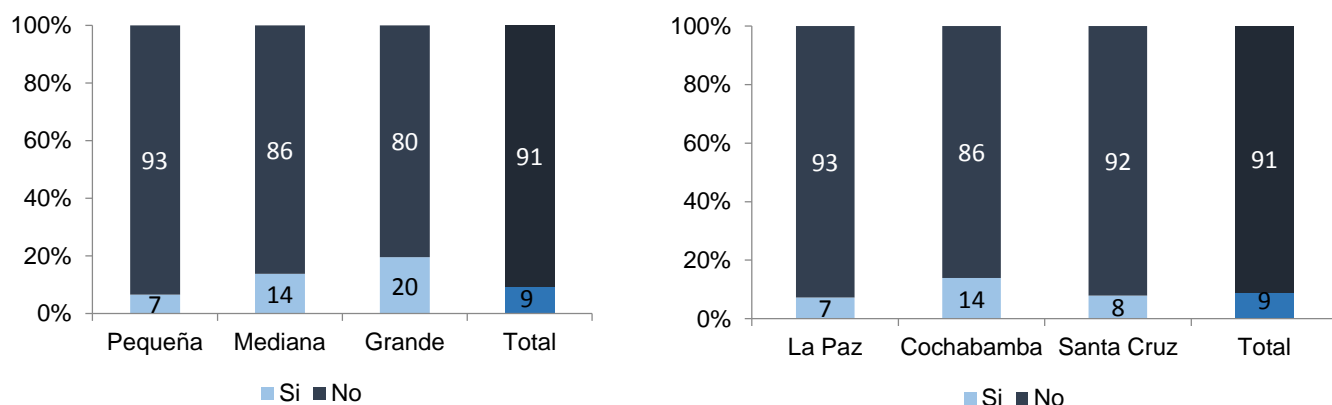
Datos Relevantes

- Cada año Ibnorca certifica entre 10 a 20 nuevas empresas.
- Cada semestre se añaden alrededor de cinco nuevas normas.
- El sello de certificación tiene una duración de tres años, la renovación puede costarle a una compañía, dependiendo del alcance, entre \$us 2.000 a más de \$us 8.000 y la auditoría que realiza Ibnorca demora menos de 90 días.

Fuente Ibnorca 2013

Conocimiento de programas que promuevan el desarrollo tecnológico en Bolivia.

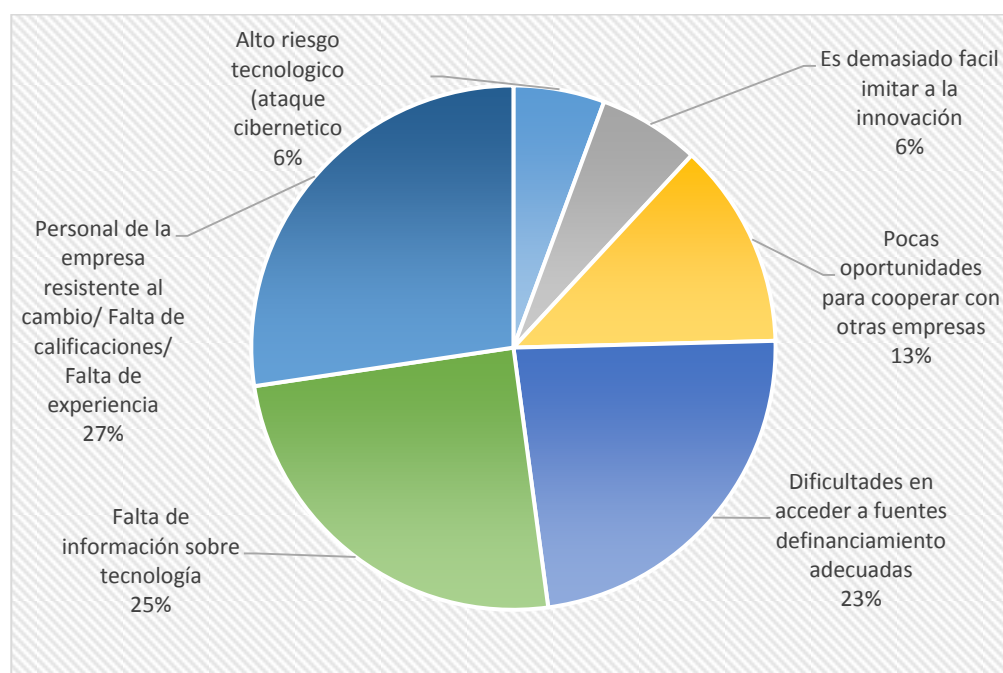
Gráfico 74: Conocimiento de programas de desarrollo tecnológico en Bolivia por tamaño de empresa y departamento (en porcentaje)



Sólo el 9% de las empresas conoce programas que promuevan el desarrollo tecnológico en Bolivia. El 20% de las empresas grandes afirman conocer los programas, 14% de las medianas y 7% de las pequeñas también (ver Gráfico 74).

De las empresas que conocen programas que promueven el desarrollo tecnológico, 29% de se encuentran en el área metropolitana de La Paz, 38% en Cochabamba y 34% en Santa Cruz (la información no se presenta en gráfico).

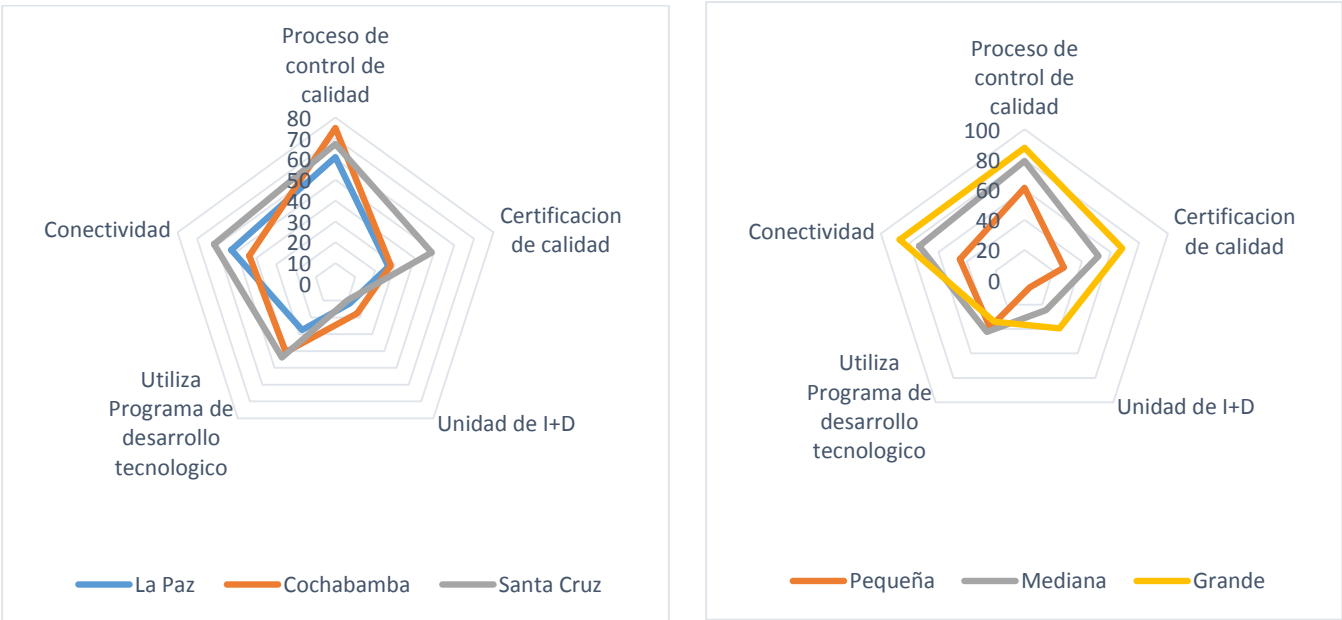
Gráfico 75: Obstáculos/desincentivos para el desarrollo tecnológico



La Gráfica 75 muestra los principales obstáculos/ desincentivos para las empresas al desarrollo tecnológico. En las empresas se considera que el principal obstáculo para el desarrollo de tecnología está relacionado con su personal (27%), ya sea por falta de calificaciones, falta de

experiencia o la resistencia al cambio que tienen. En las empresas también consideran que no están informados sobre la tecnología (25%), luego está la dificultad para acceder a fuentes de financiamiento adecuadas (23%), y entre otras están las pocas oportunidades de cooperación con otras empresas, la facilidad de imitar las innovaciones y el riesgo tecnológico.

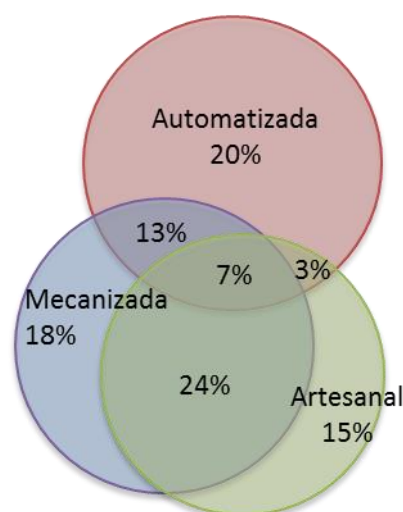
Gráfico 76: Potencial en productividad, tecnología e innovación por departamento y tamaño de empresa (en porcentaje)



En la Gráfica 76 se observa el potencial de productividad, tecnología e innovación que tienen las empresas. Se observa que las empresas de Santa Cruz son las que se encuentran en mejor posición, seguidas de Cochabamba y finalmente La Paz. Por tamaño de empresa, como se podría esperar, las empresas Grandes son las que tienen mayor potencial, seguidas de las medianas y finalmente las pequeñas.

Tipo de tecnología de la producción

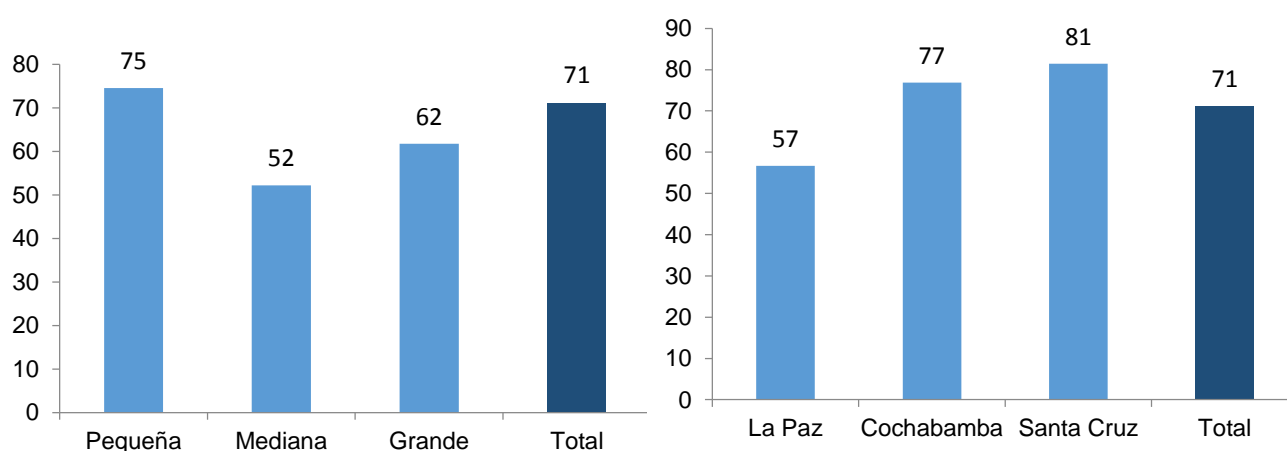
Gráfico 77: Tipo de tecnología de la producción utilizada en las empresas (en porcentaje)



Como se observa en el Gráfico 77, muchas empresas continúan utilizando tecnología que definen como artesanal (15%), el 18% de las empresas únicamente utiliza tecnología mecanizada y 20% de las empresas utiliza tecnología automatizada. **Aproximadamente seis de cada diez empresas utilizan tecnología artesanal y/o mecanizada.**

Insumos

Gráfico 78: Procedencia de los insumos de producción (en porcentaje)

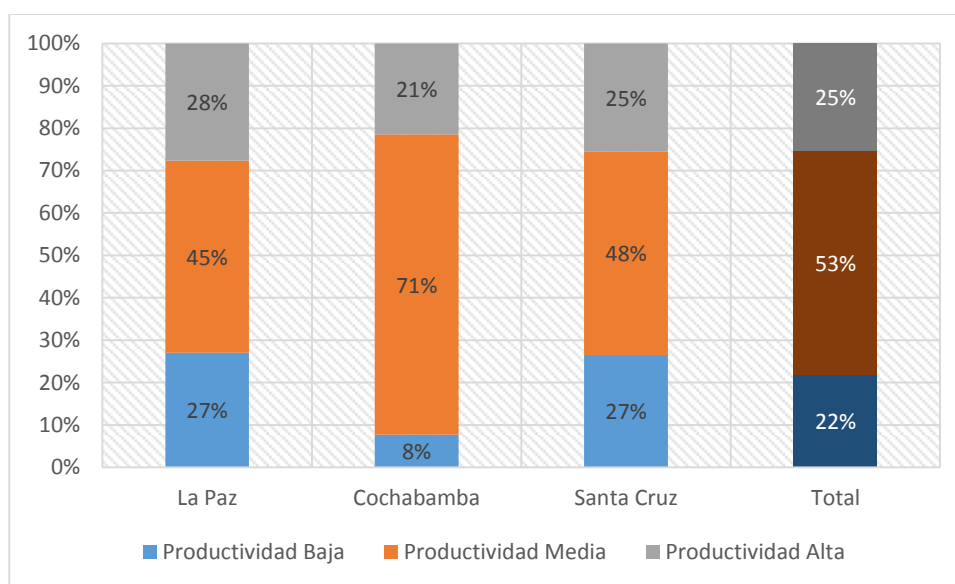


Como se observa el Gráfico 78, **en general 71% de los insumos que utilizan las empresas son importados** (no existen diferencias significativas entre empresas de producción, comercio o servicios). Son las empresas pequeñas las que utilizan la mayor cantidad de insumos importados (75%) seguidas de las empresas grandes (62%) y las medianas (52%). En Santa Cruz el 81% de las empresas emplean insumos importados, el 77% en Cochabamba y en menor medida en La Paz con 57%.

Productividad

La medición de la productividad permite evaluar la eficacia con la cual se usan los factores de producción. La productividad se puede calcular relacionando el valor de las ventas o los ingresos obtenidos con el costo de los factores de producción⁴.

Gráfico 79: Productividad de las empresas por departamento (en porcentaje)

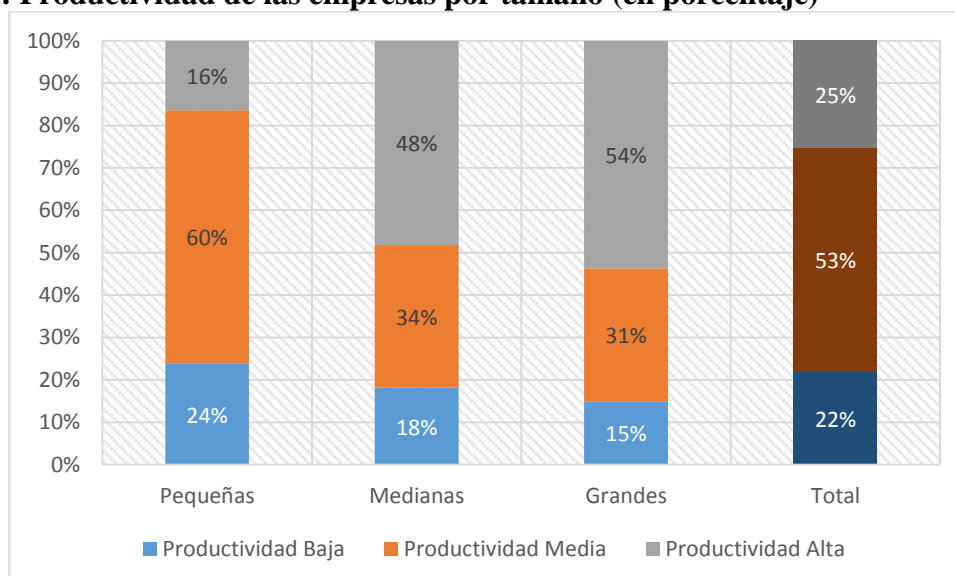


Una de cuatro empresas en Bolivia tiene productividad alta, dos de cuatro tienen productividad media y una tiene productividad baja. Se dividieron las empresas por productividad: alta, media y baja. La mayor parte de las empresas en los distintos departamentos

⁴ Para un análisis descriptivo de la productividad en el presente documento, se crea un ratio que resulta de dividir las remuneraciones totales de los trabajadores entre los ingresos totales de las empresas. Para facilitar la descripción se crean tres categorías: productividad baja, media y alta. La productividad puede tomar valores entre 0 y 1, mientras más cercano a uno se encuentre, la empresa es más productiva, los valores de 0 a 0.333333 marcan los límites para productividad baja, los valores entre 0.3334 a 0.666666 son los valores para productividad media y el último tercio define la productividad alta.

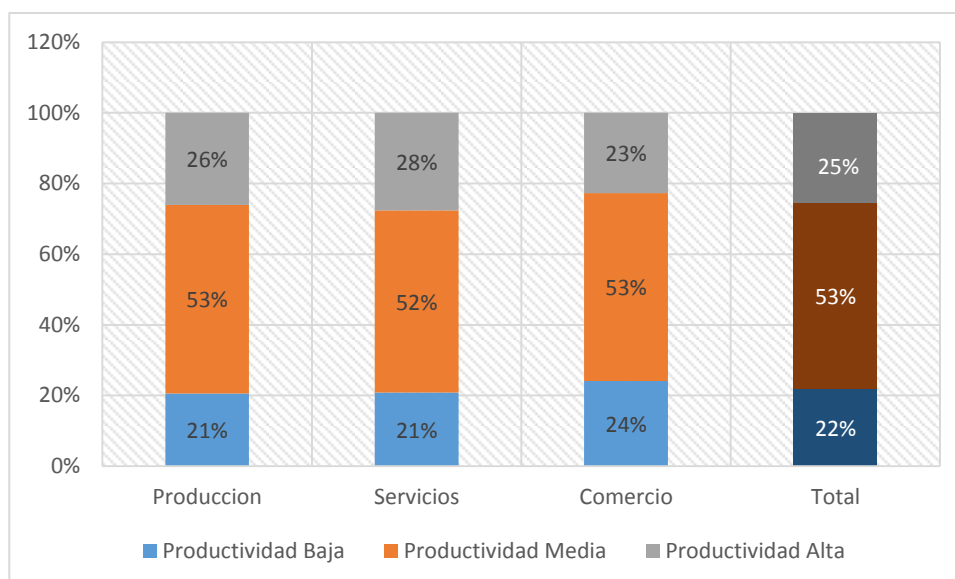
tienen productividad media, el 71% de las empresas en Cochabamba, 48% de las empresas en Santa Cruz y 45% en La Paz (ver Gráfico 79).

Gráfico 80: Productividad de las empresas por tamaño (en porcentaje)



Al observar la productividad por tamaño de empresa en la Gráfica 80, se observa que el 54% de las empresas grandes tienen productividad alta, un 48% de las empresas medianas y 16% de las empresas pequeñas; contrariamente el 24% de las empresas pequeñas tienen productividad baja comparadas con el 15% de las empresas grandes.

Gráfico 81: Productividad de las empresas por Actividad económica (en porcentaje)



A partir del Gráfico 81, la productividad por actividad económica no varía de forma significativa. En torno al 53% de las empresas en las distintas actividades económicas tienen productividad media y en promedio el 25% de las empresas en las distintas actividades económicas tienen productividad alta.

6. CONTRATACIÓN, ESTABILIDAD LABORAL Y DESVINCULACIÓN

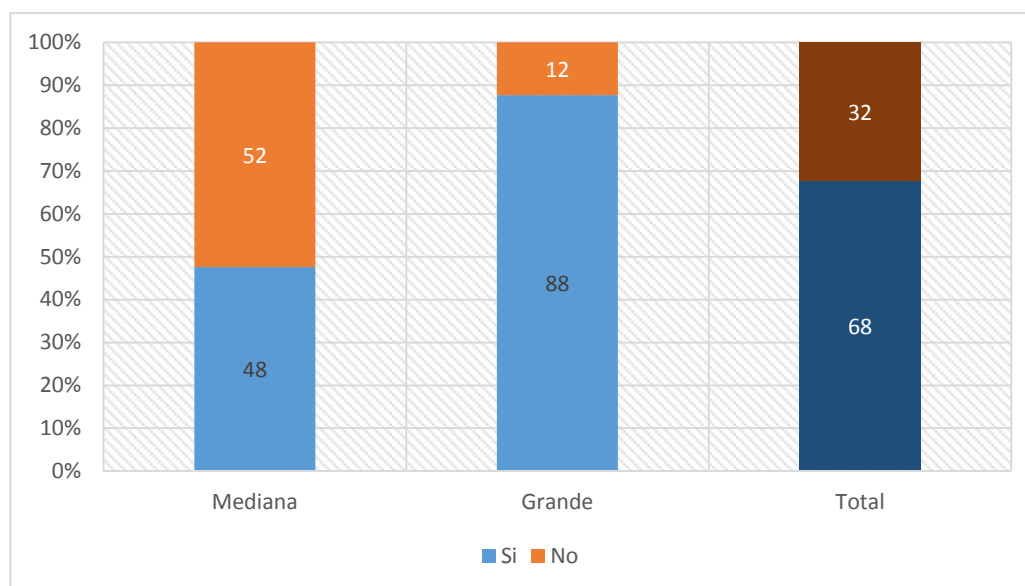
En esta sección se describen las características de la Contratación, Estabilidad Laboral y Desvinculación de los trabajadores en las empresas.

A partir de esta sección en adelante, por un lado, con el fin de estudiar algunos aspectos de la legislación laboral, la brecha en las habilidades de los trabajadores y la capacitación que brinda la empresa, y por otro lado, por las características y la dinámica que tienen las empresas, solo se consideran a las empresas medianas y grandes.

El proceso de búsqueda y contratación de trabajadores para una empresa, ya sea que pase por un departamento de recursos humanos o no, frecuentemente depende de las habilidades que se requieren y según estas, el proceso de búsqueda tiene un costo para la empresa y una duración (usualmente mayor para trabajadores calificados).

Departamento de recursos humanos

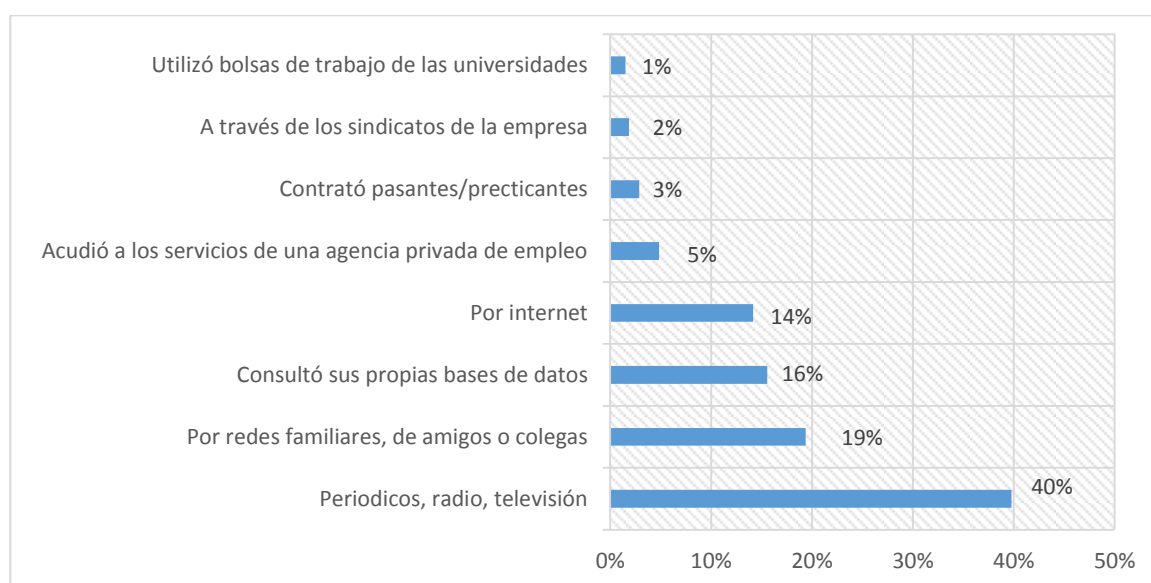
Gráfico 82: Empresas con departamento de RRHH por tamaño de empresa (en porcentaje)



El 68% de las empresas medianas y grandes tiene un departamento de recursos humanos. La mayor parte de las empresas grandes tiene un departamento de recursos humanos (88%) y únicamente el 48% de las empresas medianas.

Principales modalidades de búsqueda de personal en la empresa

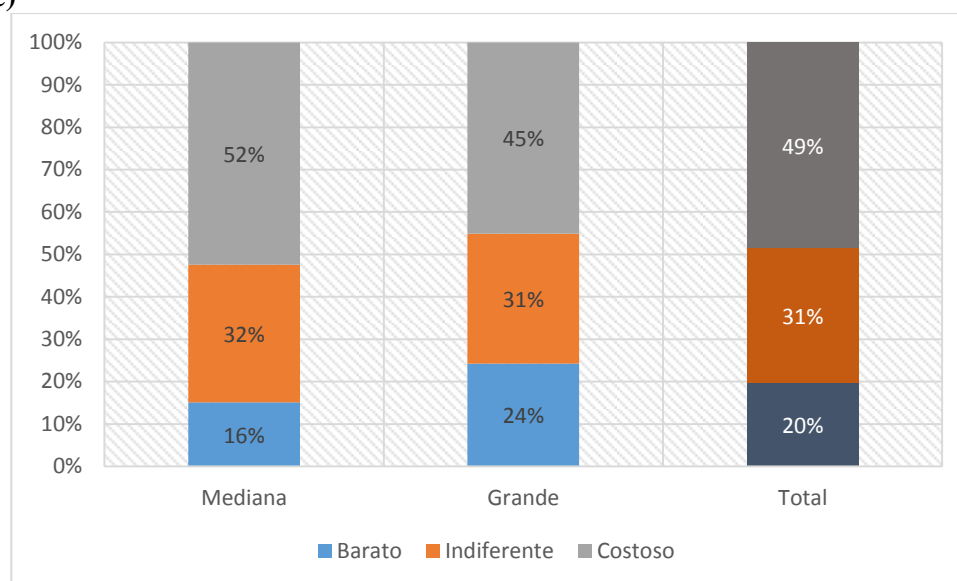
Gráfica 83: Modalidad de búsqueda de trabajadores (en porcentaje)



En la Gráfica 83 se observa que la principal modalidad de búsqueda de trabajadores por las empresas son los medios masivos de comunicación: periódico, radio y televisión (40%), el 19% de las empresas utiliza las redes familiares: amigos y/o colegas, el 16% de las empresas realiza la búsqueda a partir de sus propias bases de datos y 14% busca por internet, en menor proporción las empresas utilizan su relación con Universidades o Institutos Técnicos a partir de practicantes/pasantías/bolsas de trabajo (4%).

Costo de tener un puesto vacante

Gráfico 84: Percepción del costo de tener puestos vacantes por tamaño de empresa (en porcentaje)



En el 49% de las empresas se considera que es costoso tener un puesto vacante, 31% es indiferente y 20% considera que el costo es bajo (ver Gráfico 84). En gran parte de las empresas medianas consideran que es costoso tener puestos vacantes (52%) y en 45% de las empresas grandes.

Tiempo para llenar un puesto vacante

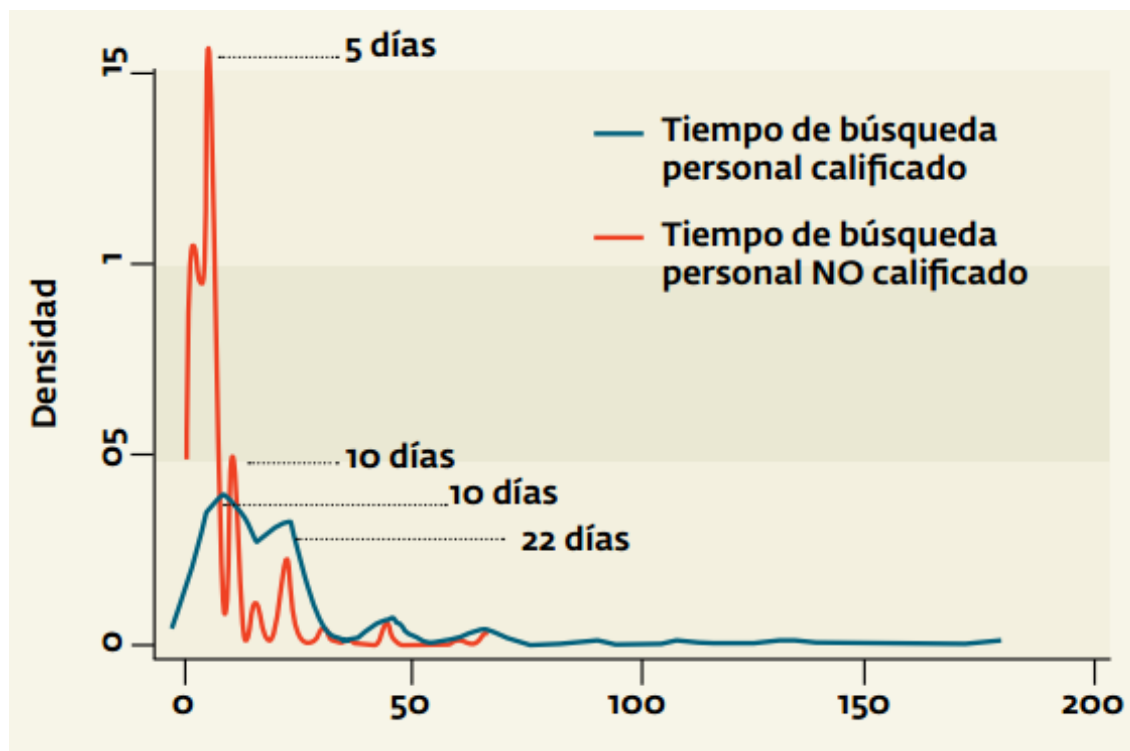
Tabla 4: Tiempo que toma llenar un puesto vacante por tamaño de empresa (en días hábiles)

TAMAÑO DE EMPRESA	DÍAS HÁBILES		
	PROMEDIO	MIN	MAX
Trabajador Calificado	18	0	176
Mediana	17	0	176
Grande	19	0	132
Trabajador NO Calificado	7	0	66
Mediana	7	0	66
Grande	7	0	66

El tiempo en promedio que tarda la empresa en llenar un puesto vacante para personal calificado, para la empresa mediana en de 17 días hábiles y para la empresa grandes es de 19 días hábiles. En promedio una empresa mediana tarda tres semanas y media en llenar el puesto vacante, en cambio

una empresa grande tarda un mes. Para llenar un puesto para personal no calificado, el tiempo en promedio que tardan las empresas es menor, siendo este de 7 días tanto en empresas pequeñas como en empresas grandes; lo que representa a una semana y media.

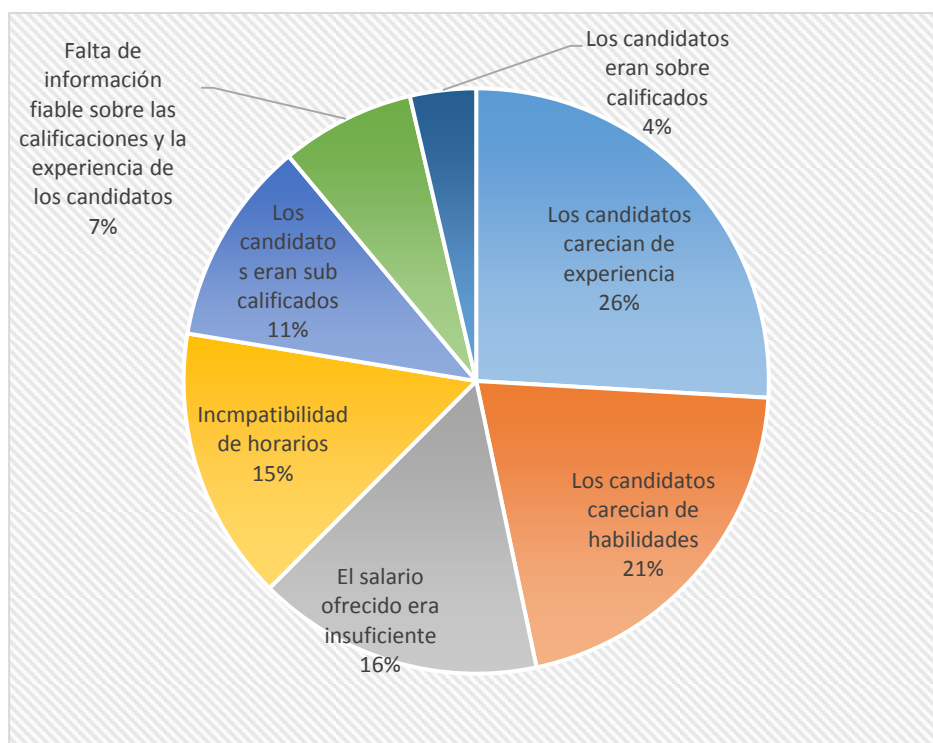
Gráfica 85: Distribución del tiempo que toma llenar un puesto vacante (en días hábiles)



La Gráfica 85 muestra la distribución del tiempo promedio de búsqueda de personal calificado y no calificado. Contratar personal calificado requiere más tiempo y puede tomar hasta ocho meses (hasta tres meses para personal NO calificado).

Dificultades a la hora de contratar nuevo personal

Gráfica 86: Dificultades al contratar nuevos trabajadores (en porcentaje)

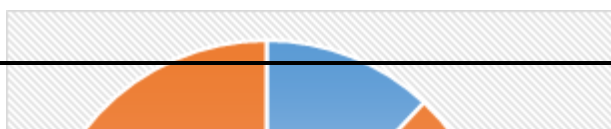


La Gráfica 86 detalla las dificultades que tienen las empresas al momento de contratar nuevos trabajadores. Las dificultades que mencionan las empresas sobre todo están relacionadas con la carencia de habilidades y experiencia de los trabajadores (26% carencia de experiencia, 21% carencia de habilidades y 11% candidatos subcalificados), también consideran que el salario es insuficiente (16%) y la incompatibilidad de horarios (15%) son dificultades al momento de contratar trabajadores.

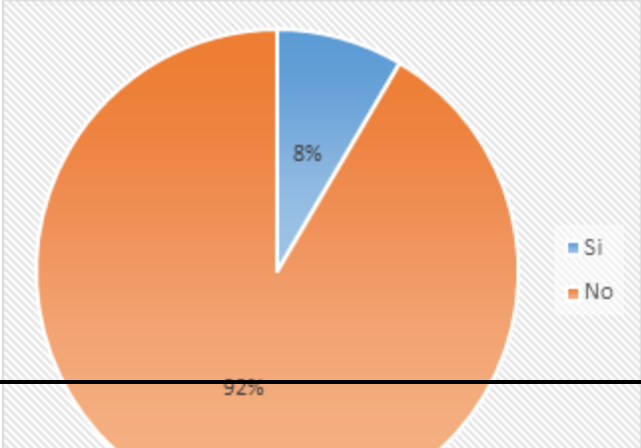
Recuadro 6: Servicio Plurinacional de Empleo y Programa de Apoyo al Empleo

El Servicio Plurinacional de Empleo (SPE) cumple con la función principal de intermediar en el acercamiento y contacto con los empresarios, microempresarios e Instituciones públicas y privadas del país, con el fin de facilitar la vinculación laboral y, al mismo tiempo, fortalecer las habilidades y capacidades de los buscadores de empleo con orientación, capacitación laboral y gestión para el autoempleo, a ofertantes de empleo, empleadores, grupos prioritarios y vulnerables de la sociedad.

Gráfica 87: Participación en el Servicio Plurinacional de Empleo (en porcentaje)

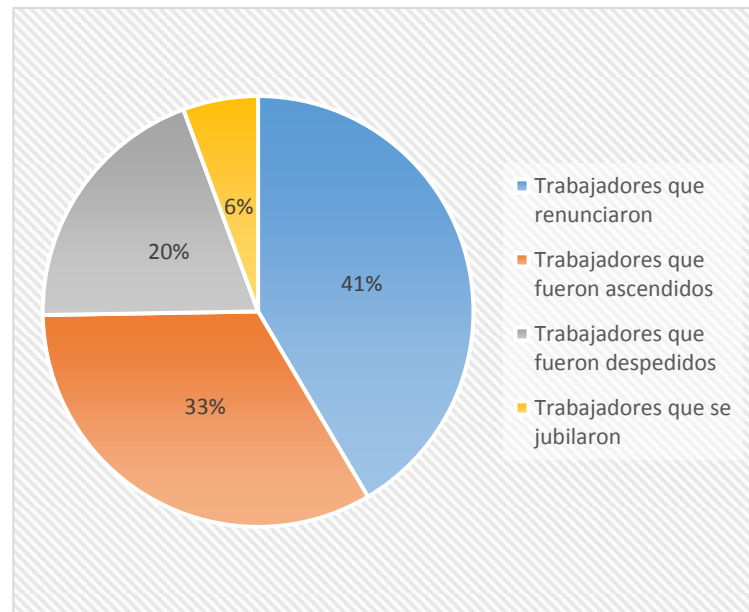


Gráfica 88: Participación en el Programa de Apoyo al Empleo (en porcentaje)



Rotación de los trabajadores en la empresa

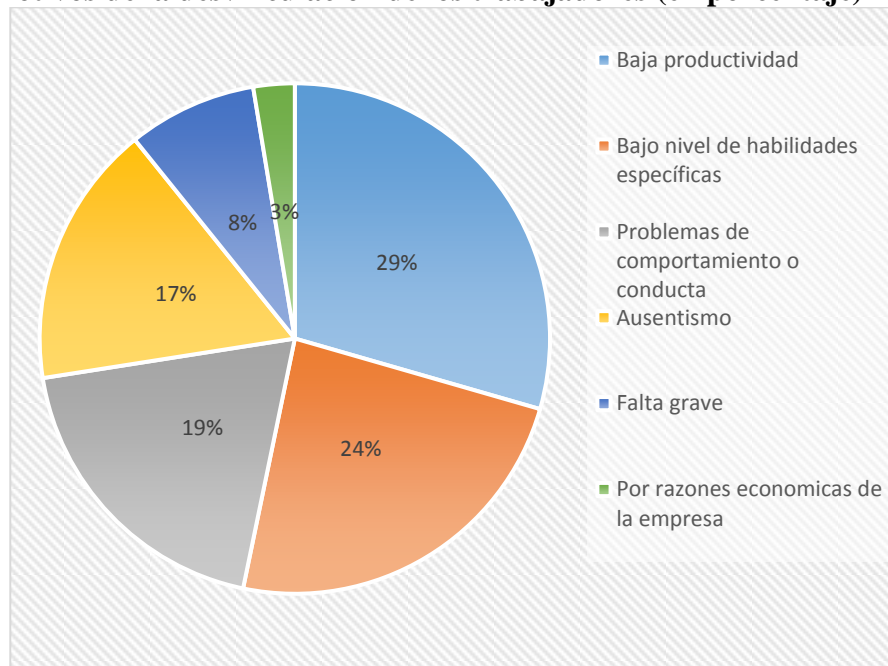
Gráfica 90: Rotación de los trabajadores en las empresas (en porcentaje)



El Gráfico 90 presenta la rotación de los trabajadores en la empresa el último año. Del total de los trabajadores que rotaron en las empresas, el 41% renunciaron, el 33% se mantuvieron en la empresa pero ascendieron, el 20% es personal que fue despedido por distintos motivos y el 6% de los trabajadores dejaron la empresa debido a que se jubilaron.

Trabajadores desvinculados de la empresa

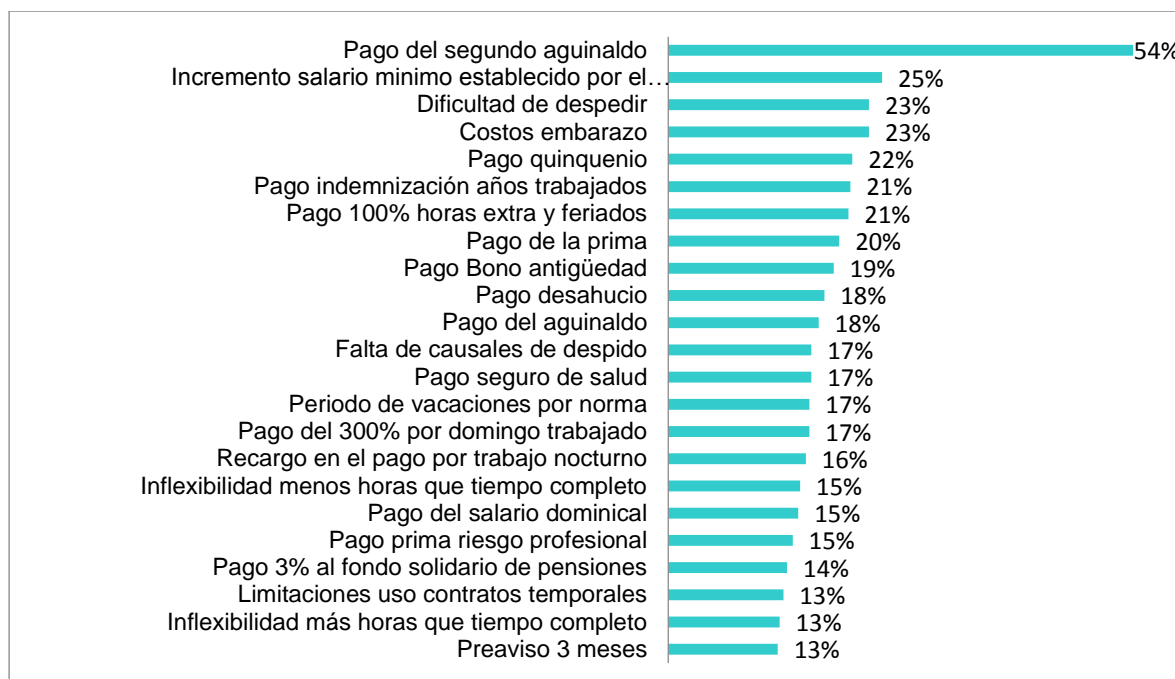
Gráfica 91: Motivos de la desvinculación de los trabajadores (en porcentaje)



Es interesante analizar los motivos de despido/ desvinculación, estos se muestran en la Gráfica 91. Las empresas perciben que la principal razón para la desvinculación del personal es: la baja productividad (29%), bajo nivel de habilidades específicas (24%), problemas de comportamiento o conducta (19%) y ausentismo (17%); todos estos motivos de desvinculación se relacionan con la carencia de algún tipo de habilidades (en conjunto representan el 89% de las desvinculaciones). Otros motivos de desvinculación de la empresa son: falta grave (8%) o razones económicas de la empresa (3%).

7. PERCEPCION SOBRE LA LEGISLACION LABORAL

Gráfico 92: Restricción de normativa para la contratación de personal de planta (en porcentaje)



La Gráfica 92 muestra la percepción que se tiene en las empresas de cuán restrictiva puede ser la contratación de personal de planta. El pago del segundo aguinaldo es por mucho considerada la normativa más restrictiva para las empresas al momento de contratar personal de planta, 54% de los empresarios consideran que es restrictiva o muy restrictiva. En cierta forma esto puede deberse a que es una normativa nueva que los empresarios aún no la asimilan (aplicada a partir de 2013), equivale a un aguinaldo (un costo alto), tiene un costo adicional por la iliquidez que genera debido a la fecha en la que se debe realizar su pago (31 de diciembre), entre otros.

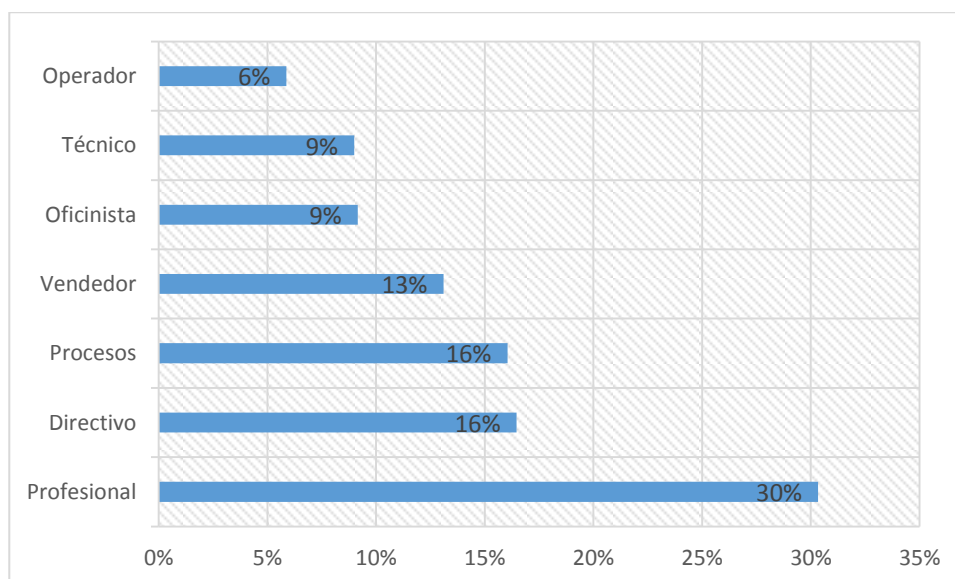
El resto de las normativas que afectan a la decisión de contratación de personal de planta no son consideradas restrictivas o muy restrictivas por los empresarios (entre 13% y 25% de los empresarios las consideran restrictivas o muy restrictivas), esto puede ser por que los empresarios ya están acostumbrados a todas estas normas y saben como lidiar con ellas.

8. CARACTERISTICAS DE LAS HABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

El objetivo de esta sección es describir la brecha que existe en los diferentes tipos de habilidades que tienen los trabajadores para desempeñar las funciones para las que fueron contratados. En primer lugar, se definen las ocupaciones esenciales para la productividad de la empresa, luego se describen las dificultades para encontrar habilidades que requiere cada trabajador para desempeñar su ocupación, lo que permite determinar el nivel de desacople que existe por tipo de habilidad, finalmente se presentan los cambios que observaron los empresarios en las habilidades requeridas para cada ocupación.

Ocupaciones esenciales en la empresa

Gráfico 93: Ocupaciones esenciales en la empresa (en porcentaje)



La Gráfica 93 muestra las ocupaciones esenciales identificadas por las empresas⁵. Según el tipo de ocupación se identifican en mayor proporción como esenciales a los Profesionales (30%); en menor proporción se identifican a los Directivos (16%) y el personal los Responsable de Procesos. Las ocupaciones menos identificadas como esenciales son los técnicos (9%), oficinistas (9%) y los operadores (6%).

Habilidades

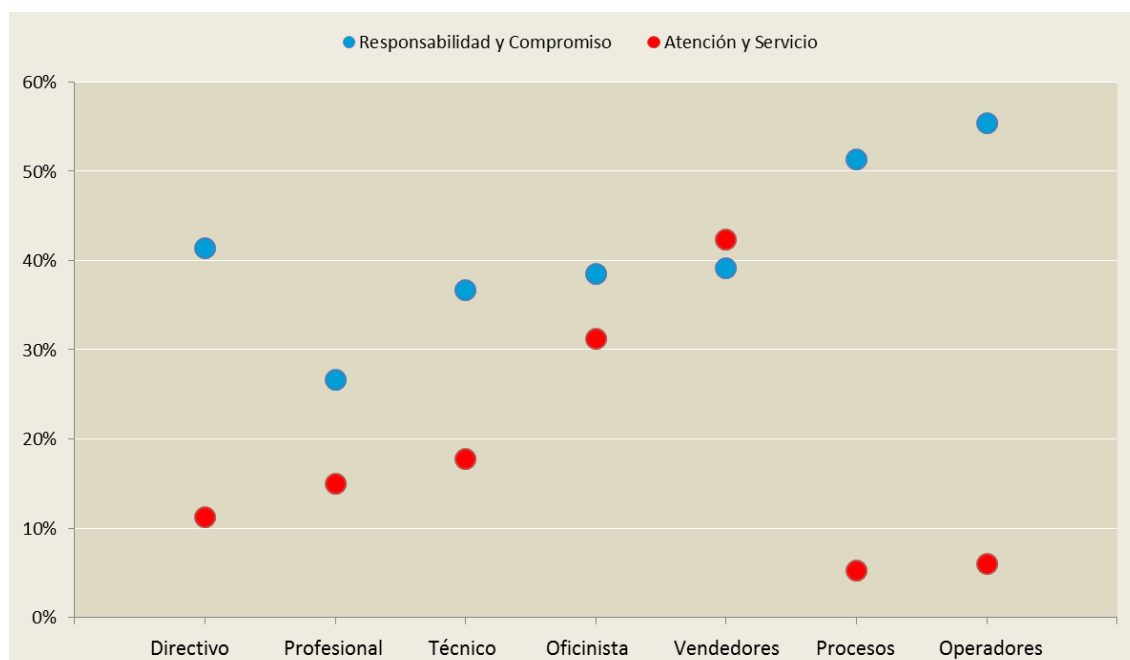
Las empresas requieren trabajadores con determinadas habilidades en base a i) los bienes y servicios que generan ii) las ocupaciones que las empresas consideran esenciales dentro de la línea directa de producción. Para simplificar el análisis se agruparon los requerimientos de habilidades en tres grandes categorías utilizadas en los estudios realizados para la región (Desconectados, 2012) y basados en literatura (Murnane y Levy, 1996)

Las habilidades de conocimiento se definen como toda forma de conocimiento aprendido a través de estructuras mentales que interpretan la información adquirida. Las habilidades cognitivas, son habilidades desarrolladas a lo largo de la educación inicial con el objetivo de lograr una integración óptima a la sociedad. **Las habilidades socioemocionales o de comportamiento** son atributos personales reflejados en la personalidad de cada individuo, como ser: el compromiso, la responsabilidad o la confiabilidad. Finalmente, **las habilidades específicas** corresponden a aquellas capacidades técnicas que son aplicables a una ocupación en particular y que no pueden ser transferibles.

Las empresas mencionaron tener mayor dificultad para encontrar habilidades de comportamiento en relación a habilidades de conocimiento.

⁵ Se pidió a los empresarios que seleccionen del conjunto de sus trabajadores a los que realicen las 3 ocupaciones esenciales en los principales procesos de la empresa.

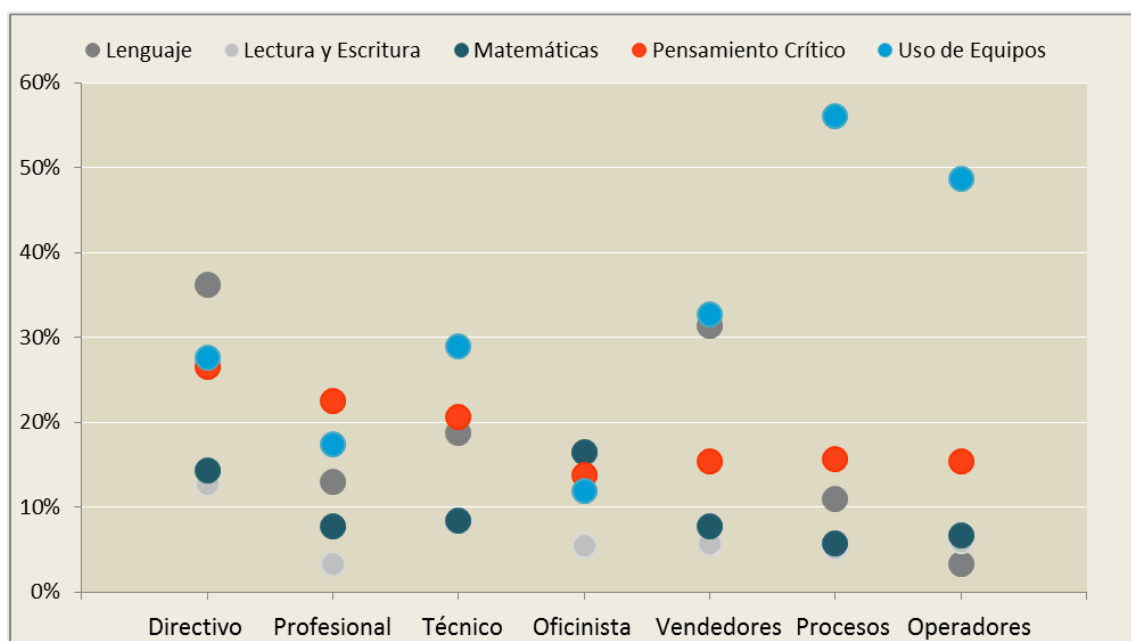
Gráfico 94: Dificultad para encontrar habilidades socioemocionales (en porcentaje)



Aproximadamente la mitad de las empresas perciben dificultades al momento de encontrar personal con habilidades socioemocionales adecuadas.

Las habilidades socioemocionales son las más complicadas de cuantificar dado su carácter subjetivo. La mayor dificultad al momento de encontrar habilidades se encuentra precisamente en este tipo de habilidades. En todas las ocupaciones se percibe dificultad para encontrar personal responsable (ver Gráfica 94).

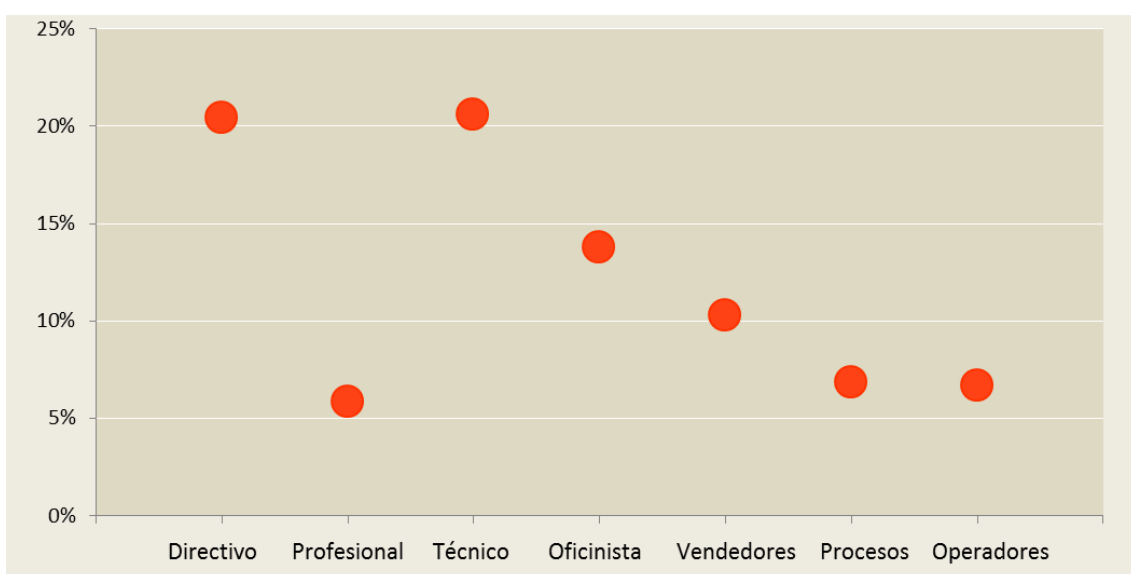
Gráfico 95: Dificultad para encontrar habilidades de Conocimiento (en porcentaje)



Una de cada tres empresas tiene dificultades al momento de encontrar personal con habilidades de conocimiento adecuadas.

El Gráfico 95 indica que alrededor del 37% de las empresas perciben dificultades para encontrar directivos con habilidades de lenguaje; también resalta que las mayores falencias de habilidades para los profesionales son las habilidades de pensamiento crítico (se debe considerar que se trata de personal con educación universitaria). Para el caso de los técnicos, los vendedores, los encargados de procesos y los operadores, las empresas mencionan tener dificultades al momento de tener habilidades en el uso de equipos.

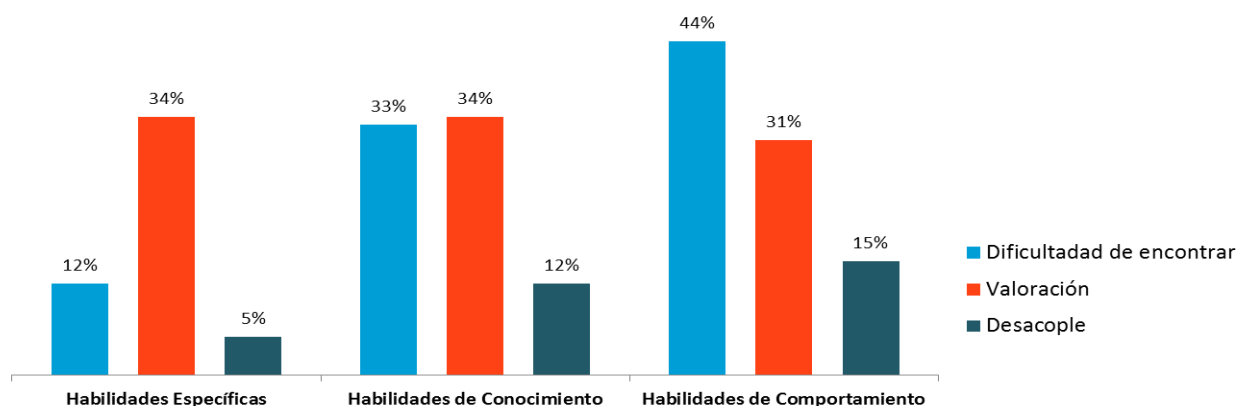
Gráfico 96: Dificultad para encontrar habilidades Específicas (en porcentaje)



En base a la Gráfica 96 las empresas tienen mayor dificultad para encontrar habilidades específicas en las ocupaciones de los Directivos (21%) y Técnicos (22%). En cambio, para las ocupaciones de Profesionales, son las que menos dificultad tiene para encontrar las habilidades específicas (7%).

Desacople

Gráfico 97: Índice de desacople de habilidades (en porcentaje)



La Gráfica 97 muestra la dificultad que tuvieron las empresas en encontrar cada tipo de habilidad, la valoración que le dan a cada conjunto de habilidades y el desacople⁶ resultante de ambas variables.

En Bolivia la valoración que le dan a cada conjunto de habilidades es muy parecida, en cambio, en otros países de la región (Desconectados, 2012), la valoración es diferente. En la región, las empresas valoran principalmente las habilidades socioemocionales (54%) seguida por la valoración de habilidades de conocimiento (28%) y por último la valoración de habilidades específicas (18%).

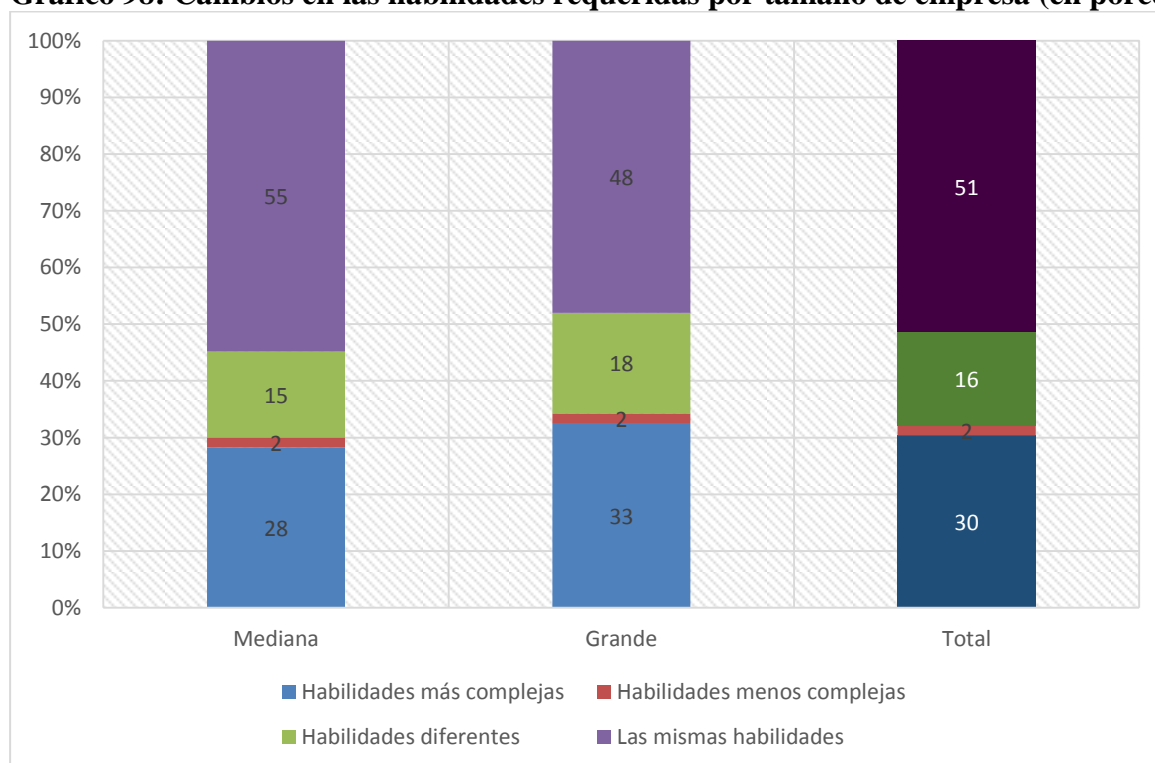
En Bolivia los empleadores tienen mayor dificultad para encontrar trabajadores con las habilidades socioemocionales adecuadas. La brecha entre habilidades específicas no es significativa y los empleadores parecen no tener dificultades para encontrar estas habilidades.

En el estudio regional (Desconectados, 2012) la brecha de habilidades socioemocionales o de comportamiento es la más alta, al igual que en el caso de Bolivia. De la misma manera, para las firmas encuestadas en la región es más difícil hallar habilidades socioemocionales que habilidades de conocimiento o específicas.

⁶ Se define una variable binaria J_i que toma el valor uno si la empresa dice tener dificultades para encontrar candidatos que tengan la habilidad j y de cero en cualquier otro caso. Se define a V_a como la valoración que la empresa asigna a la habilidad j . El índice de desacople se construyó en base a la siguiente ecuación $Desacople = \sum_j \{D_j V_j\}$

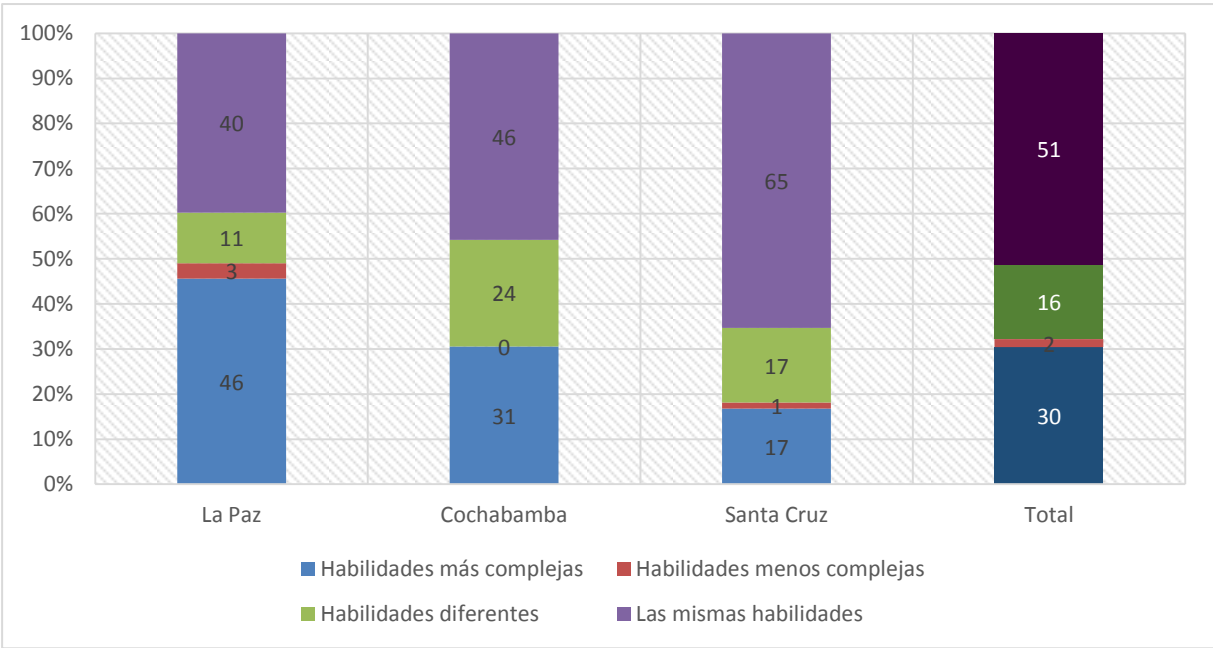
Cambios en las habilidades requeridas

Gráfico 98: Cambios en las habilidades requeridas por tamaño de empresa (en porcentaje)



Cinco de diez trabajadores en las ocupaciones esenciales en la empresa requieren las mismas habilidades que hace cinco años, dos de diez requieren habilidades diferentes y tres de diez habilidades más complejas. En el Gráfico 98 se observa el cambio en las habilidades requeridas por tamaño de empresa. Por un lado, el 70% de las empresas medianas y el 66% de las empresas grandes requieren las mismas habilidades o habilidades diferentes que hace cinco años. Por otro lado, únicamente el 33% de las empresas grandes y el 28% de las empresas medianas requieren habilidades más complejas que hace cinco años.

Gráfico 99: Cambios en las habilidades requeridas por departamento (en porcentaje)



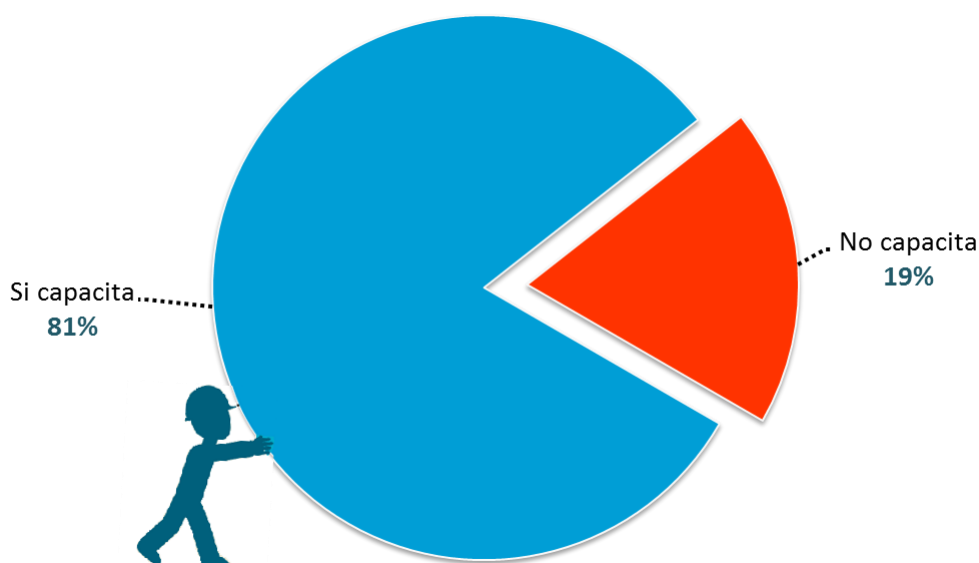
La Gráfica 99, muestra los cambios en las habilidades requeridas para cada ocupación en los últimos 5 años, por departamento. En La Paz, el 40% de las ocupaciones esenciales en las empresas requieren las mismas habilidades que hace 5 años, en cambio el 46% de las ocupaciones esenciales en la empresa requieren habilidades más complejas que hace 5 años. Para el departamento de Santa Cruz los requerimientos son inversos, es decir, el 65% requieren las mismas habilidades que hace 5 años y 7% requieren habilidades más complejas.

9. CARACTERÍSTICAS DE LA CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES

Como se observa en el documento, por un lado, la mayor dificultad que tienen los empleadores al momento de contratar trabajadores es la carencia de habilidades/experiencia/calificación de estos. Por otro lado, uno de los principales motivos de despido/desvinculación de trabajadores de las empresas son precisamente la carencia de los distintos tipos de habilidades de los trabajadores (como se observa en el desacople de las habilidades). En este sentido, una alternativa para las empresas es la capacitación de su personal.

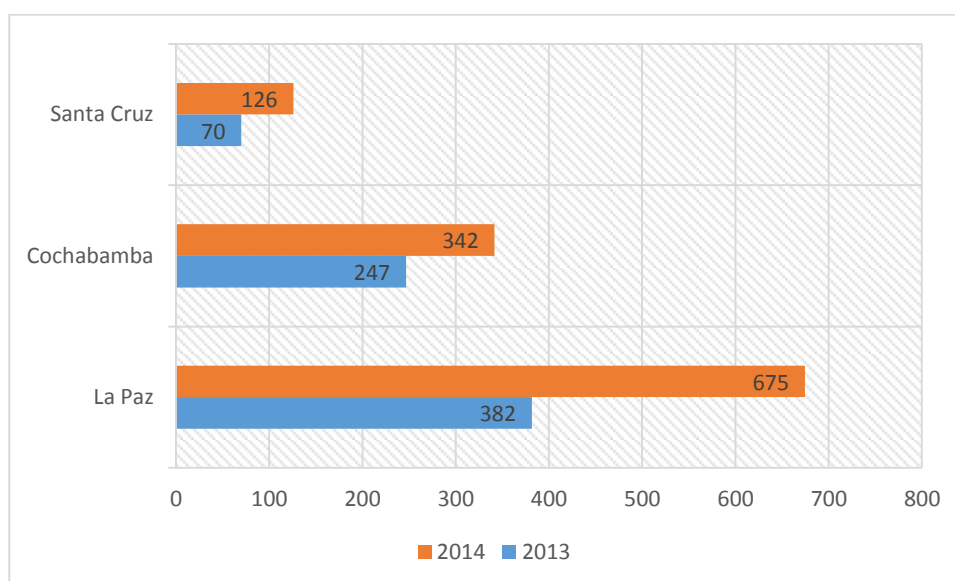
Algunas de las características de la capacitación a los trabajadores

Gráfico 100: Capacitación a los trabajadores de las empresas en los últimos dos años (en porcentaje)



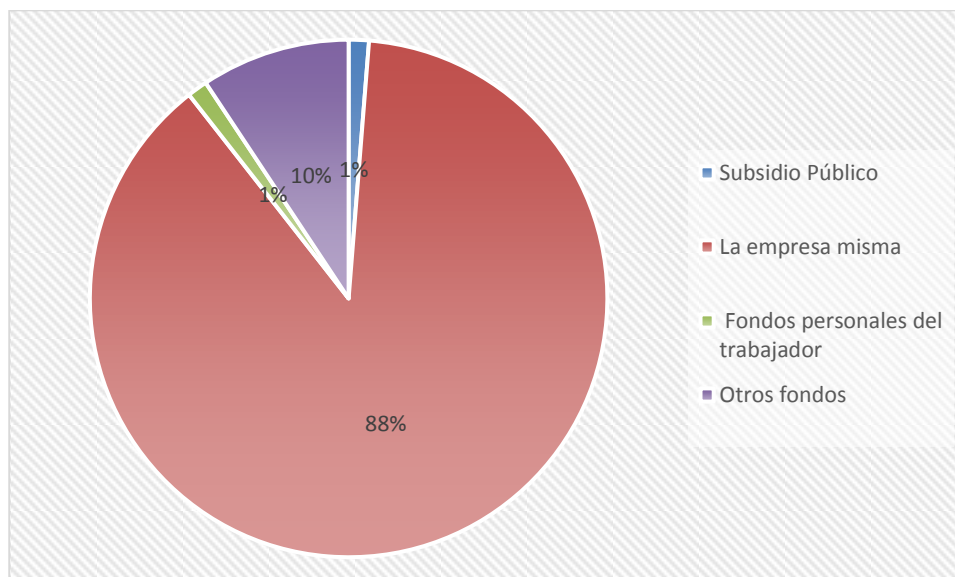
Una gran parte de las empresas en Bolivia ofrece alguna capacitación a sus empleados. En base a la Gráfica 100, el 81% de las empresas afirma que capacitó a su personal o a algunos de sus trabajadores en los últimos dos años.

Gráfico 101: Costo de la capacitación por trabajador (en bolivianos)



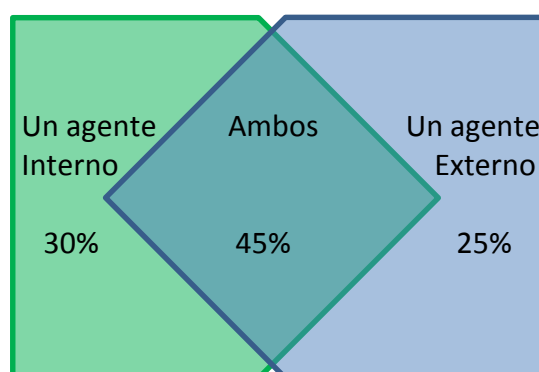
En general, las empresas incrementaron el gasto en capacitación en 65% el año 2014. El Gráfico 101 muestra que el departamento donde más gasto existe por capacitar a su personal es en La Paz, en el que el gasto llega a Bs. 675 por trabajador, comparado con Bs. 342 en Cochabamba y Bs. 126 en Santa Cruz.

Gráfico 102: Fuente de financiamiento de la capacitación (en porcentaje)



La información en el Gráfico 102 muestra que el 88% de las capacitaciones son financiadas por la misma empresa, 10% por otros fondos y 2% por subsidio público y fondos personales del trabajador. **De cada 10 empresas que capacitan a sus trabajadores, 9 utilizan fondos de la misma empresa y una utiliza otro tipo de fondos para capacitar a su personal.**

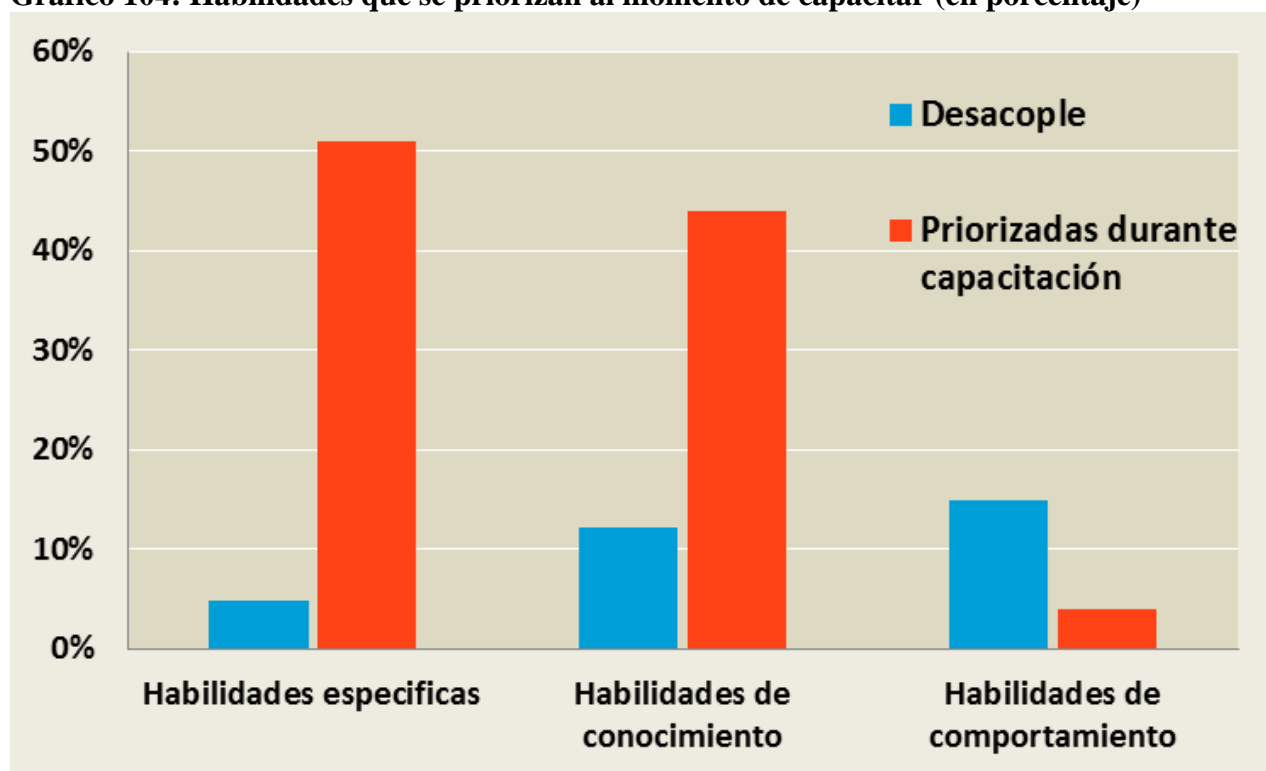
Gráfico 103: Personal encargado de la capacitación (en porcentaje)



En el 45% de las empresas capacitaron tanto un agente interno como un agente externo, en el 30% capacitó únicamente un agente interno y en el 25% de las empresas capacitó únicamente un agente externo a la empresa (ver Gráfico 103).

Habilidades en las que se capacita

Gráfico 104: Habilidades que se priorizan al momento de capacitar (en porcentaje)



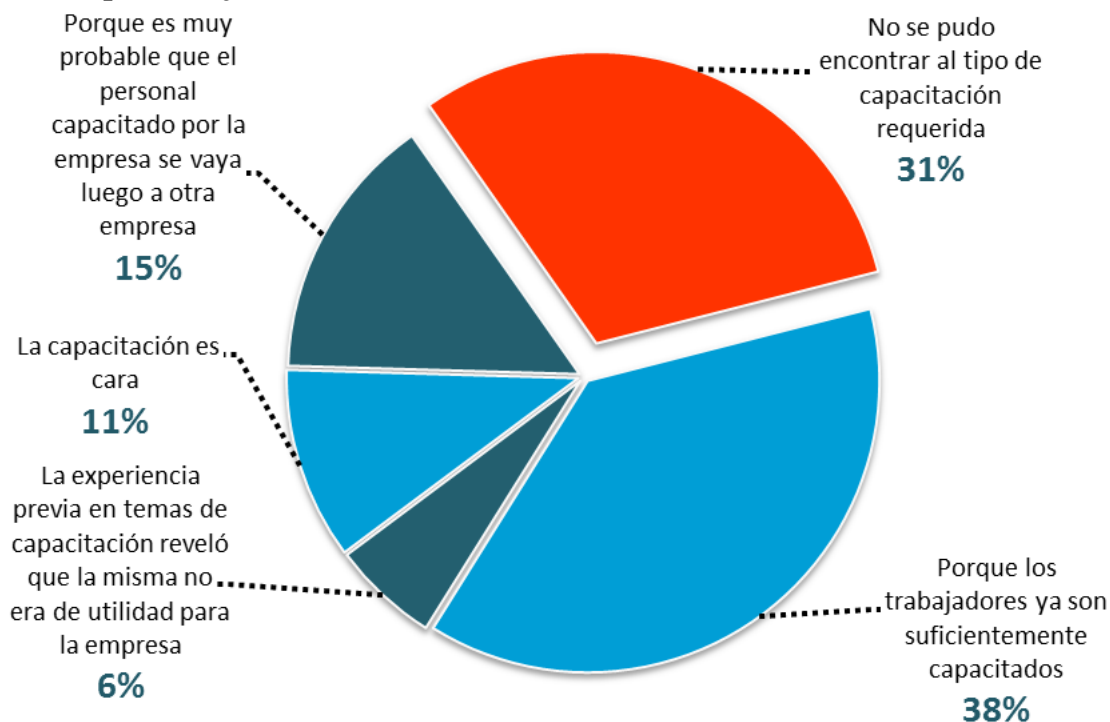
La Gráfica 104 muestra el desacople por tipo de habilidad y el conjunto de habilidades que las empresas priorizan al capacitar a su personal.

Al momento de capacitar al personal de la empresa, se prioriza la capacitación en habilidades específicas por ocupación (51%) y en habilidades de conocimiento (44%). Sólo 4% capacita en habilidades de comportamiento. A pesar de que existe un desacople mayor en habilidades de comportamiento, es muy difícil capacitar a las personas en este tipo de habilidades, debido a la dificultad de ser desarrolladas en poco tiempo y debido a que existen pocos programas de

capacitación en este conjunto de habilidades. **A pesar del desacople, las empresas que no capacitan sienten que su personal ya tiene las habilidades necesarias.**

Razones por la cuales no se capacita

Gráfico 105: Razones principales por las cuales no se capacito al personal en los últimos dos años (en porcentaje)



Con los datos de la Gráfica 105 se conjetura que, dentro de los motivos principales por los cuales las empresas no capacitan a sus trabajadores, las respuestas más comunes son: porque los trabajadores son suficientemente capacitados o porque no encontraron el tipo de capacitación requerida. De cada diez empresas que no capacitan a su personal, cuatro no capacitan a su personal debido a que este ya es lo suficientemente capacitado y tres por que no se pudo encontrar el tipo de capacitación requerida (habilidades de comportamiento).