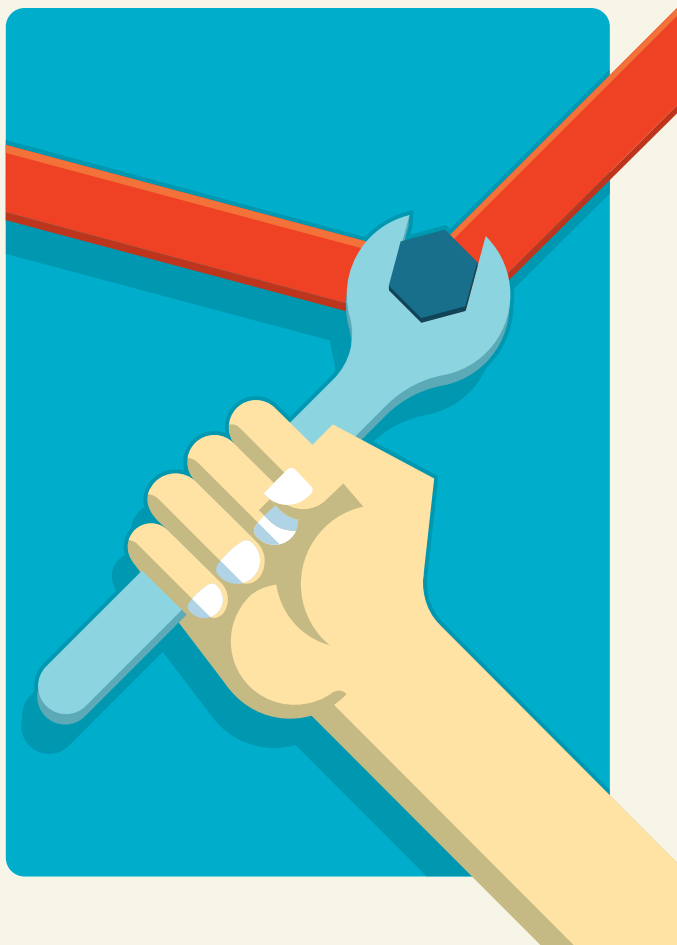
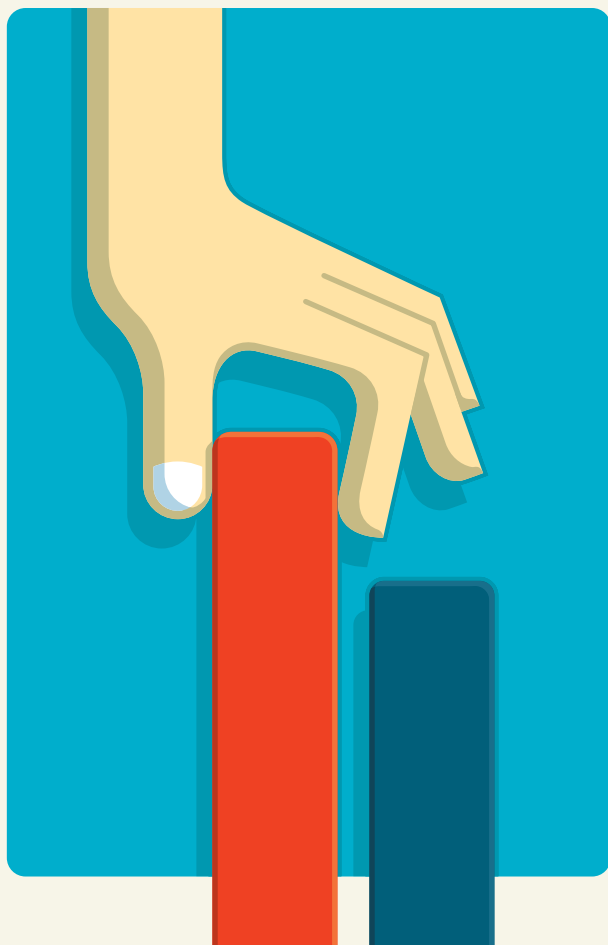


# ENCUESTA DEL MERCADO LABORAL 2015



El objetivo de la Encuesta del Mercado Laboral fue obtener información primaria relevante sobre: i) las necesidades de demanda por parte de las empresas y ii) la relación entre la oferta y demanda por habilidades. La encuesta se realizó entre enero y abril de 2015 en las ciudades de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz.

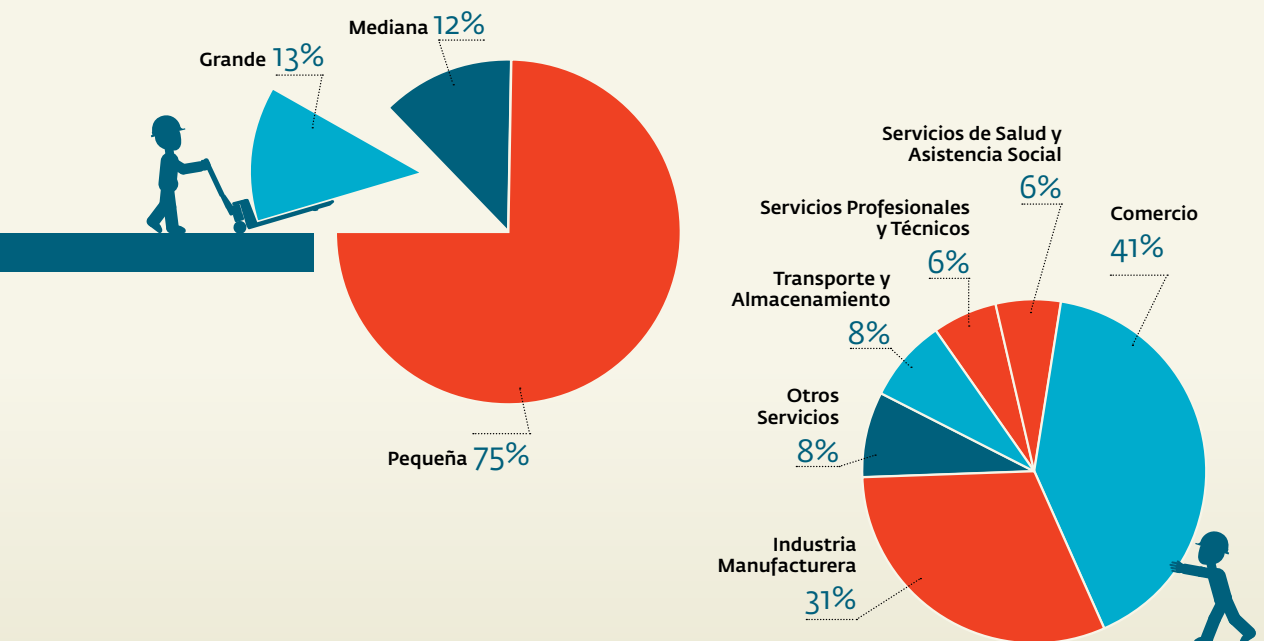
El presente documento presenta un primer avance de los resultados.

**NOTA:**

Las empresas fueron clasificadas por tamaño utilizando el número de empleados: las empresas pequeñas tienen desde 2 hasta 15 empleados, las medianas desde 15 hasta 50 y las grandes tienen 50 empleados o más.

**EMPRESAS ENCUESTADAS**

La encuesta alcanzó a 1.831 empresas del área urbana y el diseño muestral estuvo orientado a garantizar la representatividad de la encuesta (Ver Notas técnicas en contratapa). En relación al número de empleados, 75% de las empresas entrevistadas son pequeñas, 12% medianas y 13% grandes.



# Características de las empresas encuestadas

**La antigüedad en promedio de las empresas encuestadas es de 13 años.** Sin embargo, la antigüedad promedio varía desde los 9 años para las empresas pequeñas hasta los 28 años para las grandes. Incluso hay empresas grandes cuya antigüedad supera los 100 años.

**La mayor parte de las empresas pequeñas y grandes han mantenido su tamaño desde su creación.** El 81% de las empresas pequeñas y el 72% de las grandes en 2015 están en la misma categoría de tamaño que al finalizar el primer año de operación. Siendo también cierto que, el 19% y 54% de las empresas que nacieron como pequeñas y medianas, respectivamente, mostraron crecimiento en la cantidad de personal.<sup>1</sup>

**La mayor parte de las empresas utilizan insumos importados y producen para el mercado interno.** En promedio el 66% de los insumos que usan las empresas grandes es importado. Para las empresas medianas y pequeñas el porcentaje de insumos importados es 51% y 74%. En cuanto al destino de sus productos, el 93% de la producción de empresas medianas y grandes y el 98% de la producción de las pequeñas estuvo destinado al mercado interno.

**Muchas empresas continúan utilizando tecnología que definen como artesanal.** El 40 % de las empresas pequeñas clasificaron la tecnología que utilizan como mecanizada, 35% como artesanal y 25% como automatizada. De las empresas medianas 41% la clasificó como mecanizada, 27% artesanal y 32% automatizada. En el caso de empresas grandes, 45% la calificó como mecanizada, 20% artesanal y 35% automatizada.

**Las empresas plantearon que el principal obstáculo para el desarrollo de tecnología está relacionado a su personal.** Se consultó a las empresas sobre los obstáculos que observan para el desarrollo de tecnología, las respuestas más citadas por las empresas fueron: personal resistente al cambio, personal sin la calificación adecuada, dificultad de acceso a financiamiento adecuado, riesgo tecnológico y carencia de información.

<sup>1</sup> Es necesario considerar que la muestra solo recoge información de empresas que existían al momento de la fecha de la encuesta y no se incluyen a las que dejaron de existir.

## 📍 Transición del tamaño de las empresas en el tiempo

		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%

# Características de los empleos en las empresas encuestadas

La encuesta recogió información sobre características del empleo calificado en las empresas.

**Existe un sesgo de contratación que afecta a la mujer.** Si bien existe una paridad entre la proporción de hombres y mujeres que trabajan en las empresas, inclusive una vez que se desagrega el análisis por tamaño de empresa (Columna C1 y C2), se observa un sesgo de contratación en función al cargo: para cargos gerenciales y técnicos, las empresas contratan una mayor proporción de hombres, mientras que para cargos administrativos se contratan más mujeres.

**La mayoría de los jóvenes trabaja en empresas pequeñas.** El 72% de los jóvenes entre 16 y 25 años trabajan en empresas pequeñas, ocupando principalmente cargos técnicos (64%). Se observa también (Columna C3), que la proporción de personas mayores a 25 años en empresas grandes y medianas duplica a la de jóvenes (Columna C4).

**Los trabajadores en empresas grandes tienen mayor estabilidad laboral.** A nivel de rotación laboral se observa que los trabajadores de las empresas grandes tienen mayor estabilidad respecto de aquellos que trabajan en empresas medianas y pequeñas. Asimismo la antigüedad laboral promedio para los hombres es un año mayor con relación a la de las mujeres.

## Características generales de los empleados por cargo y tamaño de empresa

	C1	C2	C3	C4
	SEXO		EDAD	
	Hombre	Mujer	Joven (16-25)	Mayores a 25
Pequeña	48%	47%	72%	44%
Mediana	20%	23%	13%	22%
Grande	32%	30%	15%	33%
TOTAL	100%	100%	100%	100%
Gerente	34%	22%	4%	34%
Adm	26%	58%	30%	36%
Consultor	3%	3%	2%	3%
Técnico	37%	18%	64%	27%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

## Nivel de educación de los empleados por cargo y tamaño de empresa

	C5	C6	C7	C8	C9	
	NIVEL DE EDUCACIÓN					
	Primaria/ Ninguno	Secundaria completa	Instituto técnico	Universidad	Postgrado	TOTAL
Pequeña	3%	17%	34%	44%	2%	100%
Mediana	1%	7%	28%	57%	7%	100%
Grande	1%	6%	24%	62%	8%	100%
Gerente	3%	12%	12%	61%	10%	100%
Adm	0%	8%	8%	79%	4%	100%
Técnico	2%	13%	61%	10%	0%	100%
Hombre	2%	13%	32%	48%	5%	100%
Mujer	0%	8%	23%	64%	4%	100%

**Las empresas grandes remuneran a sus empleados en promedio el doble que las empresas pequeñas** (Columna C13). Los trabajadores que ocupan cargos técnicos son los que presentan menores niveles de ingreso mensual; ganan un tercio del sueldo de los gerentes y dos tercios del sueldo de los administrativos.

**Oportunidades laborales futuras.** La encuesta consultó sobre el perfil de los trabajadores que las empresas consideraban requerirían para posibles vacantes futuras en 2015.

**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. Sólo preveían que el 23% de estos nuevos contratos sean jóvenes de 16 a 25 años, observándose una preferencia de un 57% de los casos a personas mayores de 26 años.

**Los empleos futuros requerirán mayor nivel de formación.** 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.

### Características del puesto de trabajo

	C10	C11	C12	C13
	Tiempo que trabaja en esta institución	Tiempo des- empeña esta ocupación	Horas trabajadas a la semana	Ingreso Mensual en Bs.
Pequeña	5,1	4,9	46	3320
Mediana	5,7	5,2	46	4634
Grande	6,8	5,9	46	6199
Gerente	9,0	8,3	45	7128
Adm	4,9	4,4	45	4417
Técnico	3,6	3,3	47	2751

### Preferencia de genero a la hora de contratar futuros puestos

HOMBRE	MUJER	SIN PREFERENCIA
48%	10%	43%

### Preferencia de Edad a la hora de contratar futuros puestos

JOVEN (16-25)	MAYORES A 25	INDIFERENTE
23%	57%	20%

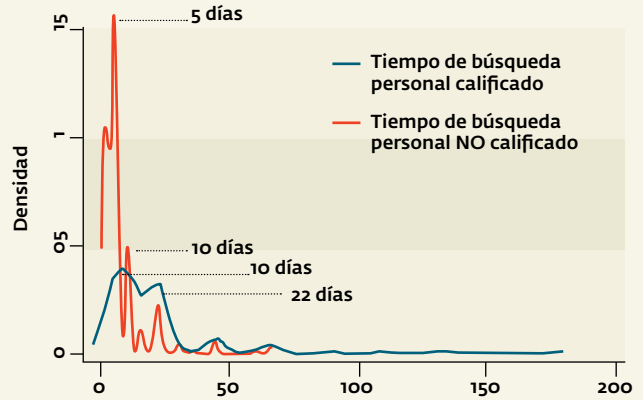
### Preferencia de nivel de Educación a la hora de contratar futuros puestos

	Menor a Secundaria completa	Secundaria completa	Instituto técnico	Universidad	Postgrado
Pequeña	1%	7%	64%	27%	1%
Mediana	1%	9%	48%	37%	5%
Grande	3%	11%	39%	41%	5%
TOTAL	1%	9%	54%	33%	3%

# Búsqueda y Contratación

**Contratar personal calificado requiere más tiempo.** Consultadas sobre los procesos de búsqueda y contratación de personal, las empresas encuestadas reportaron un mayor tiempo de búsqueda para personal calificado.

## ⦿ Tiempo de búsqueda de personal en días hábiles

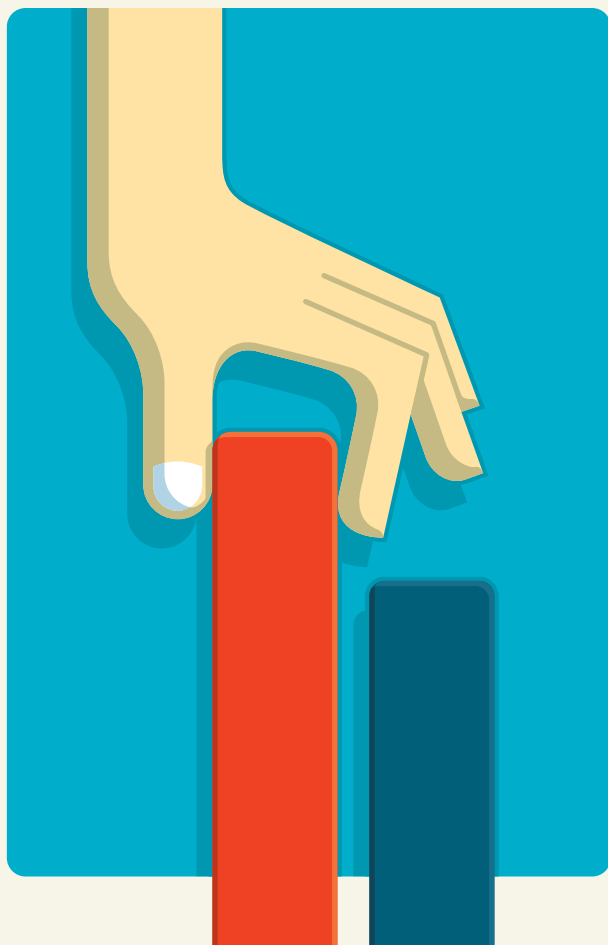


**Las principales dificultades en el proceso de búsqueda están relacionadas a la carencia de habilidades y experiencia de los candidatos.** Respecto a las dificultades en el proceso de búsqueda que enfrentaron en los dos últimos años, el 31% de las empresas señaló que el principal problema es la carencia de habilidades y el 25% la falta de experiencia de los candidatos. Las empresas también señalaron que los salarios ofrecidos (15%) o la incompatibilidad de horarios (15%) dificultan el proceso de contratación.

## ⦿ Dificultades para encontrar personal calificado



# MÓDULO DE HABILIDADES



# Demanda de Habilidades

Las empresas requieren trabajadores con determinadas habilidades en base a i) los bienes y servicios que generan y ii) las ocupaciones que las firmas 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 estudios realizados para la región (Desconectados, 2012) y basados en la 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: habilidades de lenguaje, habilidades de lectura y escritura, habilidades matemáticas, habilidades de pensamiento crítico y de manera genérica habilidades para el uso de equipos.

Las **habilidades socioemocionales o de comportamiento** son atributos personales reflejados en la personalidad de cada individuo: el compromiso, la responsabilidad, atención y servicio.

Las **habilidades específicas** corresponden a aquellas capacidades técnicas que son aplicables a una ocupación en particular y que no son transferibles.

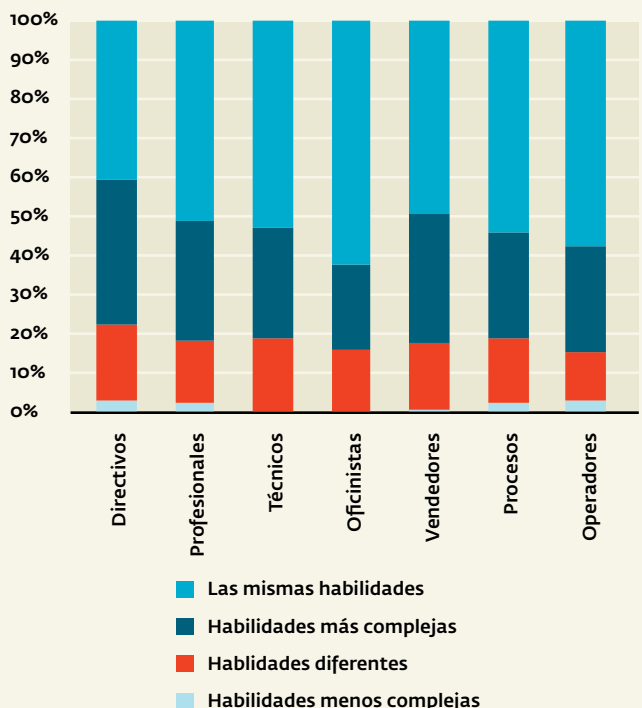
La encuesta incluye información sobre las **destrezas demandadas** para cubrir nuevos puestos de trabajo, específicamente si las destrezas demandadas variaron en los últimos 5 años. En el 51% de los casos las empresas contestaron que las habilidades se han mantenido. Las empresas estarían

demandando habilidades más complejas solamente para puestos directivos.

El **índice de desacople**, explicado a en el libro Desconectados (p. 160 nota 15), se construye a partir de: i) la valoración de la habilidad y ii) la dificultad de encontrar dicha habilidad que tienen los empleadores.

**En Bolivia las empresas valoran de forma similar todas las habilidades.** Las diferencias se presentan en el desacople por la dificultad que tienen las empresas para encontrar un conjunto de habilidades y no así por la valoración que otorgan las firmas a estas habilidades.

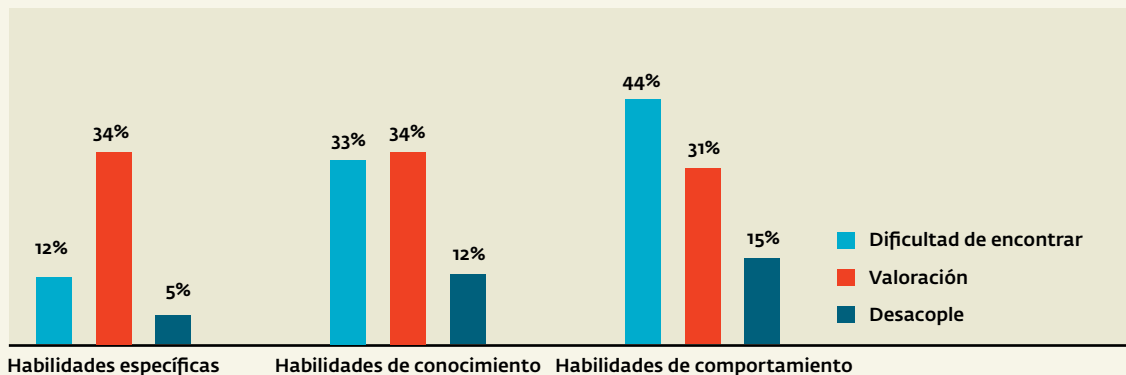
● Cambios en la demanda de habilidades





# Índice de Desacople de habilidades

## ◉ Índice de Desacople de habilidades



En otros países de la región (Desconectados, 2012), la valoración de las empresas para cada conjunto de habilidades es diferente. Las empresas valoran en ese caso 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 de comportamiento adecuadas.** La brecha en habilidades específicas no es significativa y los empleadores parecen no tener dificultad 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.

## Dificultad para encontrar habilidades demandadas

**Las empresas mencionaron tener mayor dificultad para encontrar habilidades de comportamiento en relación a las habilidades de conocimiento.** Sin embargo, una de cada tres empresas tiene dificultades al momento de encontrar personal con habilidades de conocimiento adecuadas.

Al rededor del 37% de las empresas perciben dificultades para encontrar directivos con las habilidades de lenguaje que demandan. 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 encar-

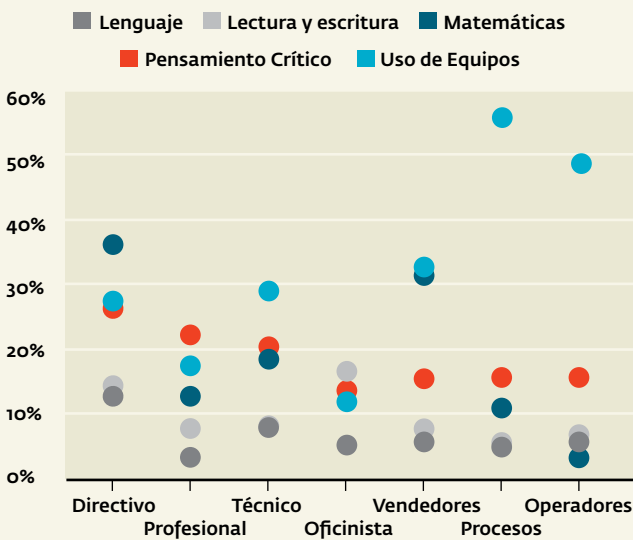
gados de procesos y los operadores, las empresas mencionan tener dificultades al momento de encontrar habilidades en el uso de equipos.

Las habilidades socioemocionales son las más complicadas de cuantificar dado su carácter subjetivo. El mayor desacople observado se encuentra precisamente en este tipo de habilidades debido a la dificultad

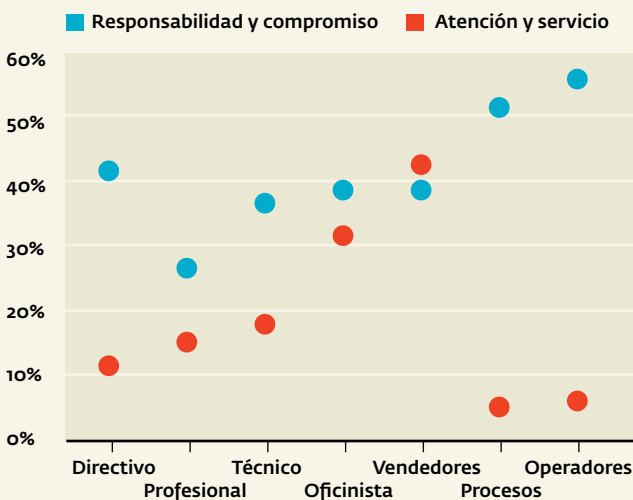
que tienen las empresas de encontrar personal con el nivel de habilidades conductuales que requieren.

**Aproximadamente la mitad de las empresas perciben dificultades al momento de encontrar personal con habilidades socioemocionales adecuadas.** En todas las ocupaciones se percibe dificultad para encontrar personal responsable.

### ● Dificultad para encontrar habilidades de conocimiento



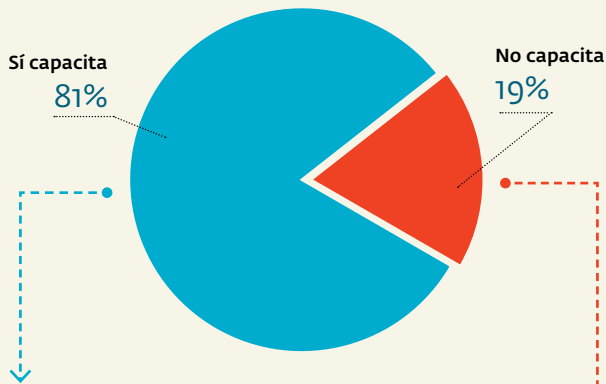
### ● Dificultad para encontrar habilidades de comportamiento



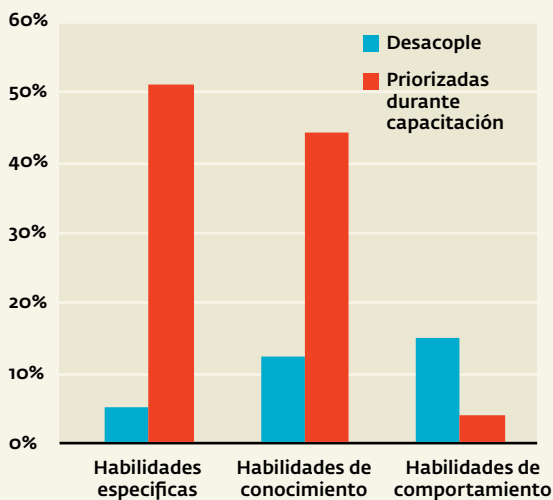
## HABILIDADES

Hoy en día la mejora del capital humano de la fuerza laboral aparece también como una estrategia prioritaria. La evidencia para Latinoamérica muestra que los empleadores latinoamericanos enfrentan grandes dificultades para satisfacer sus requerimientos de habilidades, pues una buena parte de la fuerza laboral no tiene las destrezas que demandan sus procesos productivos (Bassi et al., 2012; Mourshad, Farrell y Barton, 2011). Esta brecha de habilidades entre la oferta y la demanda, es un claro resultado de las profundas deficiencias en la calidad de la educación que reciben los jóvenes de Latinoamérica y sobre las cuales hay abundante documentación (Flores-Lima et al, 2013). Aproximadamente una cuarta parte del capital humano que acumulan los individuos durante sus vidas se obtiene a través de inversiones posteriores al proceso de escolarización (Heckman, Lochner y Taber, 1998). Dentro de este conjunto de inversiones, la capacitación en firma puede contribuir a rectificar las deficiencias en habilidades de la fuerza laboral. También puede servir para que los trabajadores se adapten a las nuevas demandas de habilidades que continuamente se presentan en el sector productivo dados los acelerados cambios tecnológicos.

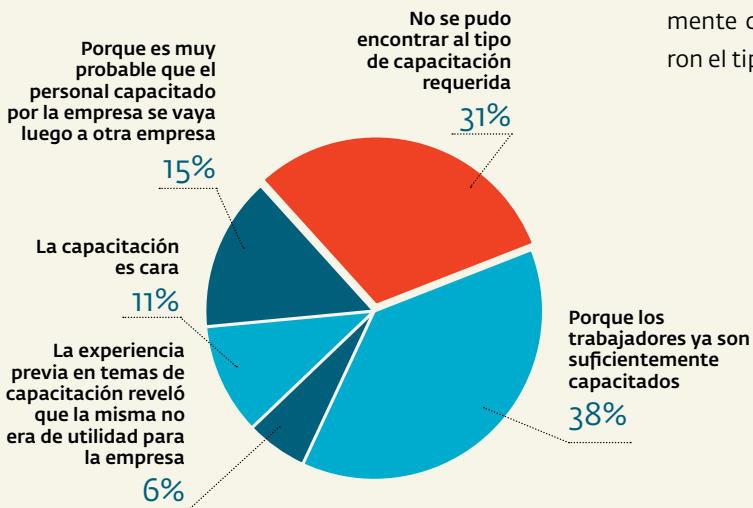
## Decisión de capacitación



## Habilidades priorizadas durante la capacitación



## Razones para no capacitar al personal



# Capacitación

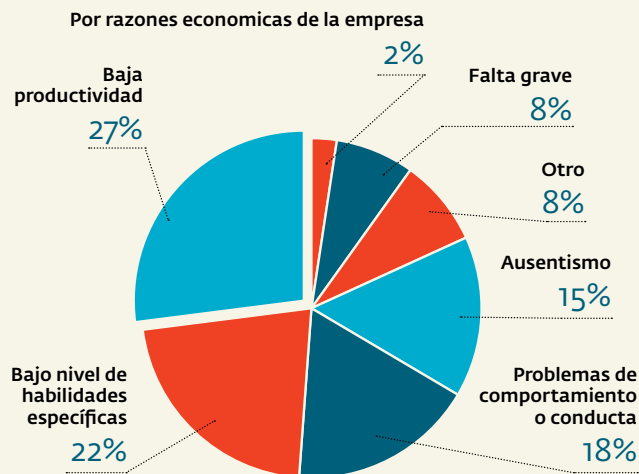
La mayoría de las empresas en Bolivia ofrece alguna capacitación a sus empleados. El 81% de las empresas afirma que capacita a su personal. Se prioriza la capacitación en temas específicos (51%) y en habilidades de conocimiento (44%). Sólo 4% capacita en habilidades de comportamiento.

A pesar del desacople, las empresas que no capacitan sienten que su personal ya tiene las habilidades necesarias. 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.

# Desvinculación de los trabajadores

A nivel de desvinculación, las empresas perciben que la principal razón por la que desvinculan a su personal es la baja productividad y que uno de cada tres trabajadores es desvinculado por problemas de comportamiento o ausentismo.

## ● Motivos frecuentes de desvinculación del personal



## NOTA TÉCNICA SOBRE LA ELABORACIÓN DEL MARCO Y DISEÑO DE LA MUESTRA

En el país no existe un marco de muestreo oficial para empresas actualizado, por este motivo fue necesario elaborar un marco de muestreo que se adecue a la dinámica de las empresas. Se consideró por separado a las empresas pequeñas porque 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 microempresas, 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 identifica-

ción, 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: 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. Por cuestiones de redondeo los porcentajes pueden no sumar exactamente 100