



Estudio exploratorio

Juventud rural urbana, situación de empleabilidad para Jóvenes en la Región de la Amazonía, Chaco y Chiquitanía de Bolivia



**Estudio exploratorio: juventud rural urbana,
situación de empleabilidad para Jóvenes en
la Región de la Amazonía, Chaco y
Chiquitanía de Bolivia**

Enero 2025

Diseño del estudio y redacción del informe

Oscar Bazoberry Chali (IPDRS)

Nuris Poma Catacora (IPDRS)

Jhaquelin Dávalos Escobar (IPDRS)

Coordinación relevamiento de información

Clelia Palacios (IPDRS Chaco)

Juana Guari (IPDRS Amazonía)

Arturo Revollo Herbas (APCOB Chiquitanía)

Documento elaborado en el marco del Consorcio We Effect, IPDRS, APCOB

© Instituto para el Desarrollo Rural de Sudamérica (IPDRS)

Av. 20 de octubre # 2396, casi esq. Belisario Salinas. Edif. María Haydee, piso 12

Telf. (+591-2) 2115952

www.ipdrs.org

Diseño y diagramado

Gonzalo Baptista Mercado

La Paz, Bolivia 2025

Este documento ha sido elaborado por el Instituto para el Desarrollo Rural de Sudamérica (IPDRS). Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores del informe.

Índice

Resumen	1
1. Introducción	3
2. Metodología y alcance territorial e institucional	6
3. Perspectiva de los jóvenes	7
4. Oferta de capacitación desde la perspectiva de los centros de formación ..	17
5. Demanda laboral desde la perspectiva de las empresas, instituciones e iniciativas	20
6. Principales hallazgos	26
6.1. Conclusiones.....	26
6.2. Recomendaciones	27

Índice de gráficos

Gráfico N° 1: Participación de jóvenes por región y género.....	7
Gráfico N° 2: Nivel educativo alcanzado por los jóvenes (según región y género) ..	8
Gráfico N° 3: Situación laboral de los Jóvenes (según región y género)	9
Gráfico N° 4: Identificación de Jóvenes con estudios y con experiencia de trabajo, que han trabajado en el área que ha estudiado (según región y género)	10
Gráfico N° 5: Principales limitantes que los jóvenes identifican para conseguir EMPLEO remunerado (según región y género)	11
Gráfico N° 6: Principales limitantes identificadas por los jóvenes para un EMPRENDIMIENTO ECONÓMICO PROPIO (según región y género)	12
Gráfico N° 7: Necesidades identificadas por los jóvenes para mejorar la situación de empleo y emprendimientos (según región y género)	14
Gráfico N° 8: Competencias y formación que requieren los jóvenes (según región y género).....	15
Gráfico N° 9: Sectores económicos que los Jóvenes consideran que pueden traer empleo o actividad económico-propia (según región y género)	16

Gráfico N° 10: Centros de capacitación (por región)	17
Gráfico N° 11: Oferta de capacitación y educación de los centros (por región) ...	18
Gráfico N° 12: Identificación por los Centros de capacitación la situación de empleo de sus estudiantes.....	18
Gráfico N° 13: Identificación de cursos que se deberían desarrollar para mejorar la empleabilidad y emprendedurismo en las regiones	19
Gráfico N° 14: Tipo de Organismo (por sector y región)	21
Gráfico N° 15: Tipos de contratos que requieren las organizaciones (por región) ...	22
Gráfico N° 16: Principal factor limitante para contratar a personal bajo criterio de las organizaciones	23
Gráfico N° 17: Competencias y capacidades identificadas por las organizaciones, que necesitan que mejoren sus empleadas/os.....	24
Gráfico N° 18: Identificación de sectores económicos que pueden generar empleo o actividad económica propias.....	25

Resumen

Este estudio exploratorio se desarrolló en seis territorios de Bolivia, cinco municipios y una AIOC —El Sena y San Lorenzo (Amazonía), Macharetí y AIOC Huacaya (Chaco), Concepción y Lomerío (Chiquitanía)— con el objetivo de comprender la situación de la empleabilidad juvenil y su articulación con la oferta de formación y la demanda laboral local. Se aplicaron 148 encuestas a jóvenes, además de entrevistas a centros de formación, instituciones públicas, empresas y organizaciones que generan empleo.

Los hallazgos evidencian que, a pesar del acceso a formación, la empleabilidad juvenil enfrenta múltiples obstáculos. Solo una minoría logra trabajar en el área de su formación. La mayoría se inserta en empleos informales, mal remunerados o de corta duración, y una proporción importante —especialmente mujeres— no trabaja ni estudia, lo que invisibiliza el trabajo del cuidado. Las principales barreras identificadas incluyen: falta de demanda laboral local, escasa capacitación para el mercado existente, baja conectividad digital, y falta de financiamiento y acompañamiento para el emprendimiento.

Las expectativas productivas y profesionales cambian según género y región, siendo transversal el interés por turismo, la agricultura ganadería agroforestería, los servicios digitales y la construcción. La capacitación en administración de negocios y finanzas, el liderazgo, el uso de herramientas digitales y el plan de negocios fueron las competencias más demandadas por jóvenes, empleadores y centros de formación.

El estudio también constata que las áreas rurales y semiurbanas no son homogéneas, y que el análisis del empleo juvenil debe considerar las particularidades de los territorios. En contextos rurales y localidades con características rural urbanas, muchas actividades no se registran como empleo formal, lo que oculta el aporte económico de la juventud. El fenómeno del desempleo juvenil ha sido históricamente abordado desde una perspectiva urbana, sin considerar la movilidad, multiactividad y vínculos territoriales propios de los jóvenes rurales. La desarticulación entre oferta formativa, demanda del mercado y condiciones sociales territoriales ha provocado migración creciente y precarización laboral.

Concluye haciendo un llamado a la acción para que el empleo juvenil sea considerado una responsabilidad compartida entre actores públicos, privados y

comunitarios, desde un enfoque territorial y de género. Esto implica conectar la oferta educativa con las economías locales, fortalecer los emprendimientos rurales y reconocer las aspiraciones de permanencia y desarrollo de las y los jóvenes en sus comunidades. Se trata de conocer y valorar las características propias de la juventud actual —su movilidad, conectividad y apertura al cambio—, al mismo tiempo que se abordan los obstáculos estructurales que enfrentan y se identifican alternativas viables desde el territorio.

1. Introducción

En los últimos años han cambiado las condiciones de empleabilidad y las características de las personas que se encuentran empleadas y las que buscan empleo. Existen cambios significativos en los sectores de empleo formal, la formación de las personas y el acceso a tecnología. Un mundo urbanizado con permanente demanda de empleo, y posibilidad de formalización, en industria y luego en servicios, ha mostrado sus límites; a tiempo que la agricultura y la ruralidad ha sido desatendida como fuente de empleo.

Estructuralmente es necesario promover cambios y volver a mirar todas las oportunidades de empleo que puede generar el campo, la agricultura, pero también los servicios, la industria, la artesanía, turismo, y todo aquello que además pueda beneficiarse de las tecnologías digitales y la nueva comprensión de la naturaleza que acumulado la sociedad.

En ese contexto, la empleabilidad de los jóvenes es una de las preocupaciones más sentidas de la familia, la comunidad y de los gobernantes. Con grandes avances en educación primaria y secundaria, con una mayor oportunidad a formación técnica y universitaria, enfrentan una sociedad, economía y política, que ha cambiado radicalmente a los valores y habilidades que han recibido en las unidades educativas y en su propio entorno social. La irrupción de la tecnología digital en las vidas e individualidades de cada persona, abren un canal de información y comunicación nunca conocido y tienen una influencia notable en las expectativas de los individuos.

A nivel global, se estima que los jóvenes en el rango de edad de 16-29 años tienen una tasa de desempleo del 13%, en el caso de Sudamérica asciende al 18%. Este dato puede mostrar progresos en su comparación histórica, sin embargo, esconde varias realidades, como que las tasas de crecimiento de la población van disminuyendo y a pesar de esa situación la capacidad de empleo es aún menor, también que el empleo registrado de los jóvenes es más del 60% en los países de Sudamérica y similares es informal, es decir prácticamente de calle, y que las condiciones y sectores de la informalidad tienen características distintas para mujeres y para hombres.

Esta situación global, y la posición de Sudamérica, explica en gran medida porque los países de América Latina presentan una tasa de migración negativa, perdiendo población que fluctúa entre el millón de personal en el 2005, y casi 400.000 en el 2023¹.

En movimientos de población internos entre países de Sudamérica, que han adquirido dimensiones de importancia global, generalmente ocurren en busca de

¹ <https://datos.bancomundial.org/indicador/SM.POP.NETM?locations=ZJ>

trabajo, o al menos sobrevivencia, como sucedió y viene con la migración venezolana se estima en más de 7 millones de persona que se han reubicado en otros países de la región, lo que es aproximadamente la población integra de Paraguay. De esa población desplazada, en jóvenes se estima una población aproximada a 4 millones, lo que es igual y un poco superior a la población de Uruguay.

En el caso de Bolivia, presenta situaciones similares a la del resto de los países de la región como es un mayor acceso a formación de las personas, la falta de empleo formal, la migración temporal a otros países, pero también particulares como es la relación rural urbana que mantiene la población y también los jóvenes, dadas las condiciones de acceso a la tierra territorio, la titularidad colectiva de la tierra, el crecimiento de pequeños núcleos poblacionales en todo el territorio del país, entre otros².

Las familias de bajos recursos, hacen esfuerzos para la educación de sus hijas e hijos, convencidos que mejorarán sus oportunidades económicas y sociales. Además del ideario del bachillerato, formación técnica y universitaria, se presentan como una necesidad cada vez más sentida. Existen al mismo tiempo, mayores oportunidades de formación, incluso en los espacios virtuales, lo que genera otros tipos de inversiones económicas de las familias como la conectividad y los equipos necesarios.

Sin embargo, algunos jóvenes se pueden considerar afortunados por conseguir un trabajo en su área de formación y la posibilidad de especializarse con seguridad laboral, pero este no es el común denominador, y, todo lo contrario, muchos se desempeñan temporalmente fuera de sus áreas de interés y de manera informal y precaria.

Históricamente la migración de jóvenes de Bolivia a países vecinos ha sido importante, así como su ubicación definitiva en esos países, principalmente Brasil (confección) y Argentina (agricultura). Sin embargo, en los últimos años ha ganado importancia la migración a Chile, especial, aunque no únicamente, para la cosecha de frutas. Los datos oficiales, que no contabilizan todo el espectro de migrantes temporales, muestran un crecimiento gradual y acelerado.

El Instituto de Estadística de Chile, registraba para principios de los años 2000 una población de 20 mil bolivianos en su territorio, para el año 2023 registrar una población de 148 mil bolivianos, el grupo más grande se encuentra entre los 20 a

² Estudios que guardan relación, elaborados por el IPDRS y disponibles digitalmente, son: “Ahora me trabajo, no le pido nada a nadie: Ejercicio de derechos económicos de las mujeres en el Norte Amazónico de Bolivia”. IPDRS / OXFAM. “Apicultura y transiciones ecosociales en el Chaco boliviano”. IPDRS / UPV/EHU. “Bolivia, mapeo de organizaciones/agrupaciones de jóvenes activistas por la justicia climática y socioambiental”. IPDRS / OXFAM.

los 34 años. Otro dato significativo, es que para 2024 el gobierno de Chile ha registrado solamente para el primer trimestre 42 mil solicitudes de residencia temporal (se reportaron 20 mil otorgadas), en el que aproximadamente el 50% tienen entre 18 y 29 años. Esto muestra la importancia de la migración temporal a ese país, la brecha que debe existir entre la permanencia legal e ilegal en el país de destino, así como la dificultad que atraviesan los jóvenes en Bolivia, y las nuevas dificultades que atraviesan en su destino³.

En el caso de las poblaciones jóvenes, en las áreas rurales, y las ciudades rurales urbanas, o intermedias como se les ha llamado, la valoración del empleo suele ser más compleja, en los criterios de la mayoría de los países el desempleo es un fenómeno urbano, en cambio las actividades del campo se suelen registrar directamente como autoempleo lo que invisibiliza las condiciones del empleo y la discusión más amplia sobre la comparación rural urbano.

En el caso de este estudio, se propone aportar a la discusión, comprensión y valoración el empleo rural, comprendiendo las dimensiones de ruralidad de los centros poblados, que más allá de sus dimensiones espaciales y numéricas, su vínculo rural como eje de conversión de la ruralidad es indiscutible. Una hipótesis de trabajo es que la situación que empuja a dejar los territorios y engrosar, muchas veces la población desocupada en las ciudades, o buscar alternativas de alto riesgo en regiones lejanas, es la descontextualización de las ofertas de formación, de los apoyos público y privados, como de las dimensiones más subjetiva de la vida individual y social.

Los jóvenes que habitan en las regiones de la Amazonía, Chaco y Chiquitanía son herederos de una rica cultura y un profundo conocimiento de su entorno natural. Sin embargo, a menudo se enfrentan a desafíos como la falta de acceso a educación de calidad, la escasez de oportunidades laborales y la migración hacia las ciudades.

En ese contexto, el estudio busca comprender las necesidades específicas de capacitación de estos jóvenes y analizar si la oferta educativa actual está respondiendo a sus demandas. En esta exploración se identifican las brechas existentes entre la formación y el mercado laboral, así como las percepciones de los jóvenes y los empleadores sobre esta problemática.

Los resultados sistematizados son un llamado a la acción para diseñar políticas públicas y programas de capacitación que permitan a los jóvenes rurales desarrollar sus habilidades y construir un futuro próspero en sus comunidades y áreas pobladas con características rural urbanas, con una estructura social del cuidado

³ <https://serviciomigraciones.cl/wp-content/uploads/estudios/Minutas-Pais/Bolivia.pdf>

más amistosa, que incluye el compromiso de actores privados y públicos de desarrollar el territorio.

2. Metodología y alcance territorial e institucional

Con la finalidad de evaluar la correspondencia entre las necesidades de capacitación de los jóvenes de la Chiquitina, Chaco y Amazonia, con la oferta de capacitación existente en cada región, junto con la percepción de los empleadores sobre la formación de los jóvenes para ser considerados en la inserción laboral, se realizaron un conjunto de entrevistas y encuestas a un número significativo de sujetos y actores.

El estudio se realizó en cinco municipios y una AIOC, a saber: El Sena y San Lorenzo en la Amazonía pandina; Macharetí en el Chaco chuquisaqueño; Concepción y Lomerío en la Chiquitanía cruceña. Autonomía indígena. AIOC Huacaya en el Chaco Chuquisaqueño.

La población de los cinco municipios y una autonomía indígena, ascienden a 65.555 personas⁴. Del total de la población, en base a datos históricos, estimamos que, entre que, en el grupo de edad de los 16 y 28 años viven habitualmente 7.211 jóvenes en los centros poblados y las comunidades aledañas. Este grupo de edad corresponde al de mayor movilidad fuera del territorio en busca de oportunidades educativas y laborales, pero también de retorno por la seguridad mínima que brinda el grupo familiar y los recursos con los que cuentan sus familias y comunidades.

El estudio se ha concentrado en tres fuentes principales, la de los jóvenes como actores principales, se han realizado 148 encuestas y entrevistas a jóvenes, con el propósito de conocer su formación, sus perspectiva y expectativas laborales, así como su visión integral de la situación de la economía y el empleo en sus territorios.

Adicionalmente, se ha entrevistado a personal centros de formación para conocer la oferta que tienen en los territorios, así como la vinculación entre la oferta educativa y la demanda laboral. En Amazonía: Universidad Amazónica de Pando, unidad El Sena; Instituto Tecnológico Superior Nanagua, San Lorenzo; Centro de Educación Alternativa (CEA) unidad Blanca Flor y Unidad Las Piedras; Bachillerato técnico humanístico (BTH) (Colegio Pedro Herrera). Chaco: UNIBOL Guaraní, unidad Ivo Macharetí; Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, unidad Macharetí; Escuela técnico superior Tekove Katu, unidad Gutierrez; CEA, unidad Macharetí; BTH Colegio Eduardo Avaroa Macharetí. Chiquitanía: tecnológico Superior INFOCAL, unidad Concepción; Técnico Básico, Centro Hans Rot, unidad Concepción; CEA USAKA AIBU NUIPIAKA, Concepción; BTH colegio Concepción.

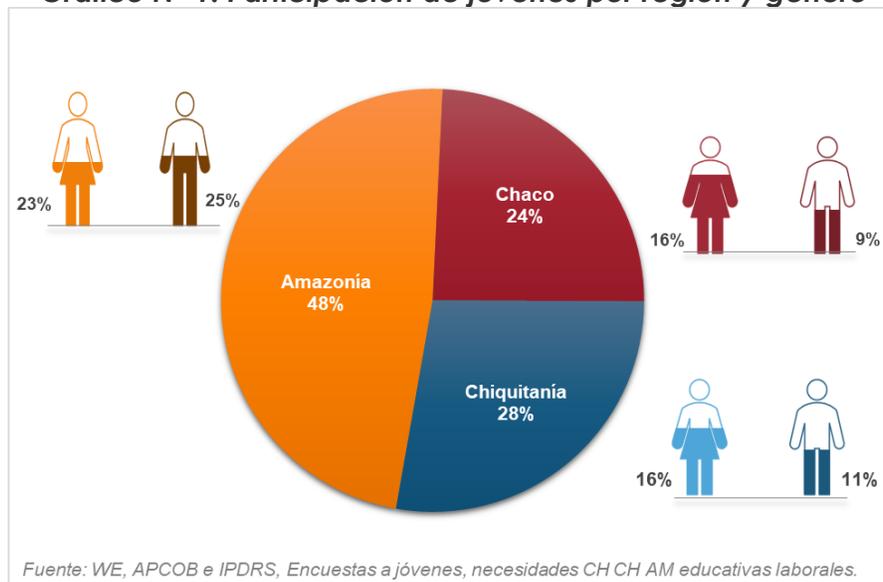
⁴ Datos actualizados Censo de Población y Vivienda 2024

Para determinar la demanda de empleo, se entrevistaron a representantes de las siguientes instituciones y empresas: Amazonía: Gobierno Municipal de El Sena y San Lorenzo; EBA unidad procesamiento de almendra, el Sena; Organización de Vivanderas; Surtidor de Gasolina, Planta procesadora de Arroz en Blanca Flor; Estudio Jurídico privado; Comerciantes y transportistas privados de distinto tamaño de negocio. Chaco: Gobierno Municipal de Macharetí, y GAIOC de Huacaya; Organizaciones Indígenas, Banco Económico; hoteles Manantial y Central; restaurantes; transportistas y empleadores particulares. Chiquitanía: Municipio de Concepción y Lomerío; Aserraderos Chiquitano y Ymabo; Hotelería los Álamos; Farmacia MEDIFRAM; Taller mecánico Tomasito, Perucho y Cuchi; Organizaciones indígenas; Restaurantes Caneco; tiendas de celulares, cosméticos y otros menores.

3. Perspectiva de los jóvenes

Para tener una visión representativa de las necesidades de los jóvenes en las regiones de la Chiquitina, Chaco y Amazonia, se encuestó a **148 jóvenes de 16 a 29 años**. La **muestra distribuida entre mujeres (55%) y hombres (45%)** garantizó una representación equilibrada de género. Geográficamente, el 48% de los encuestados pertenece a la Amazonia, el 28% a la Chiquitina y el 24% al Chaco, lo que permitió abordar las particularidades de cada región y las diversas realidades de los jóvenes que la habitan, como se observa en el Gráfico N°1.

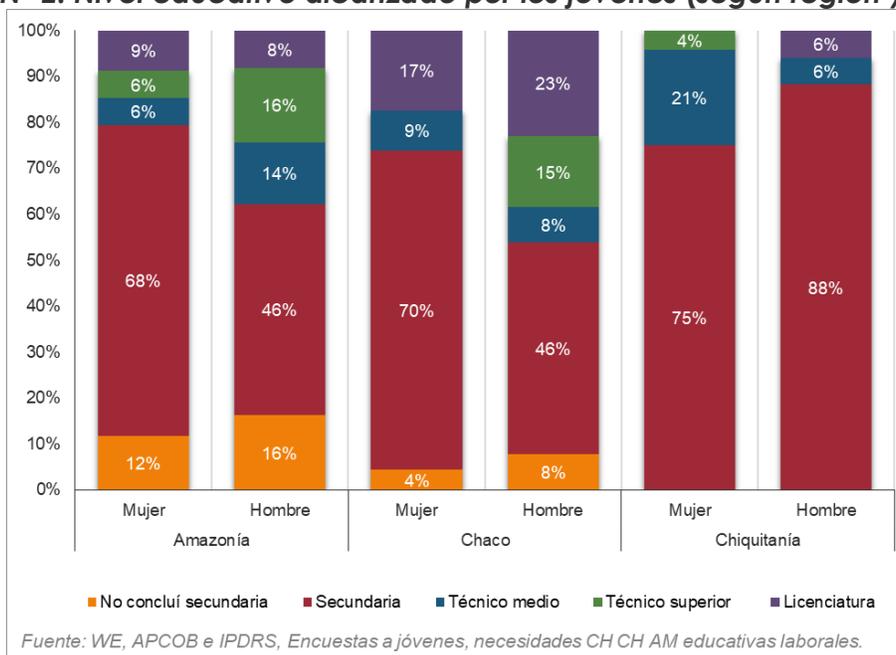
Gráfico N° 1: Participación de jóvenes por región y género



El **nivel educativo promedio** de los jóvenes en estas regiones muestra un importante avance en el nivel de conclusión de estudios y en el nivel de educación superior. En el grupo alcanzado por la encuesta, en la Amazonía y en el Chaco existe mujeres y hombres que no han concluido el bachillerato. Sin embargo, es destacable que en promedio pase del 90 % de la población que ha concluido el

Bachillerato, y un 30% de las jóvenes y los jóvenes hayan concluido estudios superiores entre el nivel técnico y la licenciatura. Cabe destacar las diferencias regionales y por género como se puede apreciar en el gráfico N° 2.

Gráfico N° 2: Nivel educativo alcanzado por los jóvenes (según región y género)



Aunque se requieren mayores análisis y profundidad, el Gráfico N° 2 revela situaciones que son importante destacar. De acuerdo con la muestra levantada, se podría sugerir que en la Amazonía existe mayor desigualdad en el nivel formativo, en tanto existen mujeres y hombres con el nivel de licenciatura, existen también otras/os jóvenes que no han concluido la secundaria o que les lleva más años de lo que en promedio ocurre en otras regiones. En el Chaco como la Amazonía es mayor el porcentaje de hombres que han concluido estudios superiores de nivel técnico y licenciatura, en comparación con las mujeres. Lo inverso ocurre en la Chiquitania, donde el porcentaje de mujeres con estudio superior es mayor.

Respecto a la **situación laboral de los jóvenes** en estas regiones, se ha podido evidenciar disparidades significativas y variaciones entre género y región.

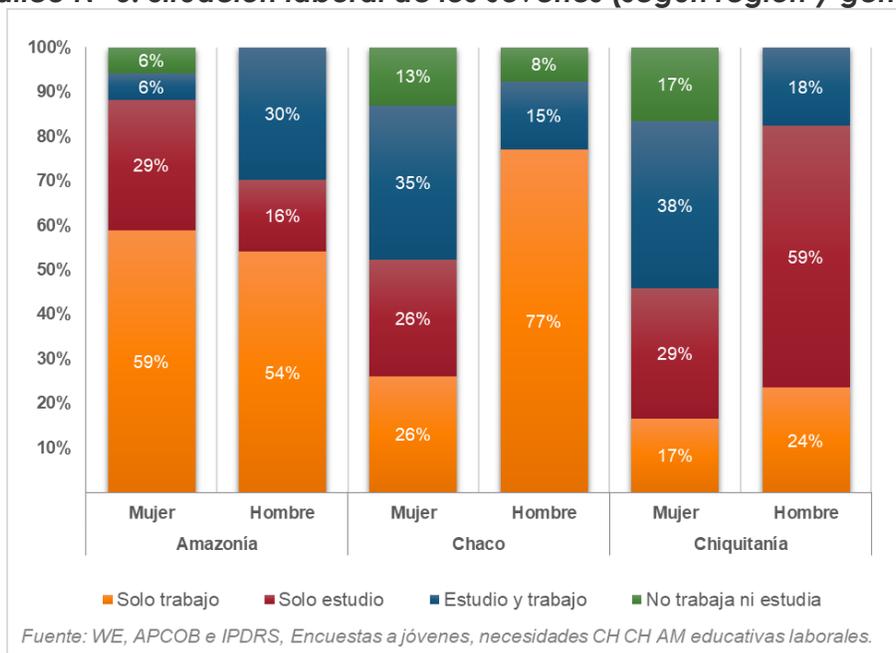
En el caso de la Amazonía, para las mujeres predominan el trabajo como actividad principal con un 59% de los casos, con lo que sumado a los que estudian y trabajan es un porcentaje que llega al 65%; en el caso de los hombres más del 80% se encontraría en situación de solo trabajar o estudiar y trabajar.

En el Chaco, el comportamiento hay diferencias mucho más significativas, resalta en toda la muestra que el 77% de los hombres haya manifestado que solo trabajan, y lo que sumado a los que trabajan y estudian, da un porcentaje mayoritario, en

contraste con la situación de las mujeres que trabajan y estudian pasa del 50% pero es menor que los hombres.

En el Caso de la Chiquitanía la situación es distinta, predomina el número de hombres jóvenes que solo estudian y si se suma los que trabajan y estudian, pasa del 70%, siendo mayor con un 20% a las mujeres que trabajan y estudian o solo estudian.

Gráfico N° 3: Situación laboral de los Jóvenes (según región y género)

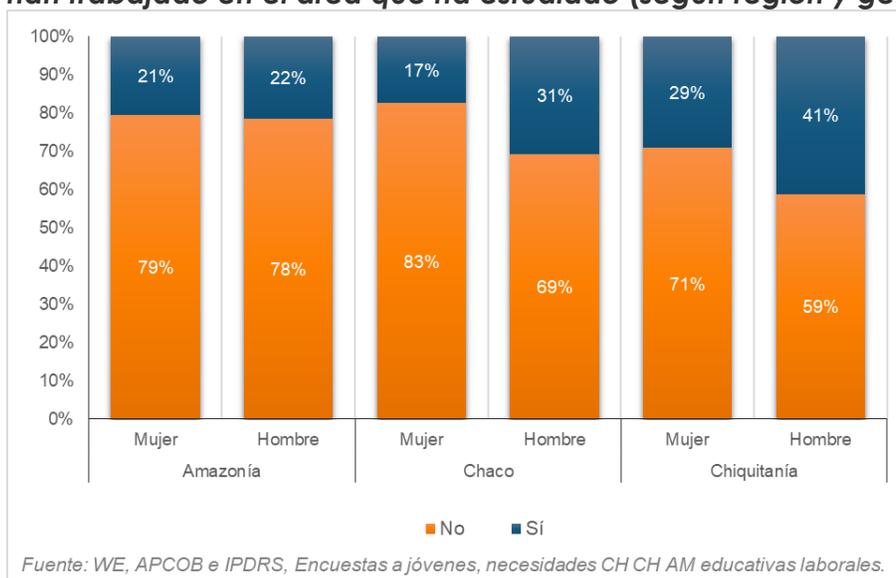


Estas variaciones son altamente significativas y deberán ser comprobadas con muestras más sólidas, sin embargo, también es importante resaltar que en los tres casos existe una parte de la muestra en mujeres que ha manifestado que no trabajan ni estudian, lo que nos lleva a pensar en el criterio de trabajo y la economía del cuidado como una actividad todavía invisibilizada en el significado del trabajo.

El Gráfico N° 4 muestra el porcentaje de jóvenes que, habiendo estudiado y trabajado, han logrado ejercer laboralmente en el área en la que se han formado. La información está desagregada por género y región permite **analizar las brechas entre formación y empleo efectivo**, además de visibilizar posibles desigualdades territoriales y de género en la articulación entre educación y mercado laboral.

En general se puede apreciar que la situación de la Chiquitanía muestra una mayor coincidencia entre el estudio y la vida laboral de los jóvenes, aunque el porcentaje es mayor que lo registrado en las otras regiones, igualmente es menor al 35 % de la población joven que ha estudiado algún nivel de especialidad.

Gráfico N° 4: Identificación de Jóvenes con estudios y con experiencia de trabajo, que han trabajado en el área que ha estudiado (según región y género)



Con un promedio superior al 73% que debe buscar oportunidades en otros campos, solo una minoría consigue empleo en su área de conocimiento, podemos evidenciar que en los tres territorios hay una fuerte **desarticulación entre la formación técnica o académica y las oportunidades laborales reales**, con mayor afectación hacia las mujeres.

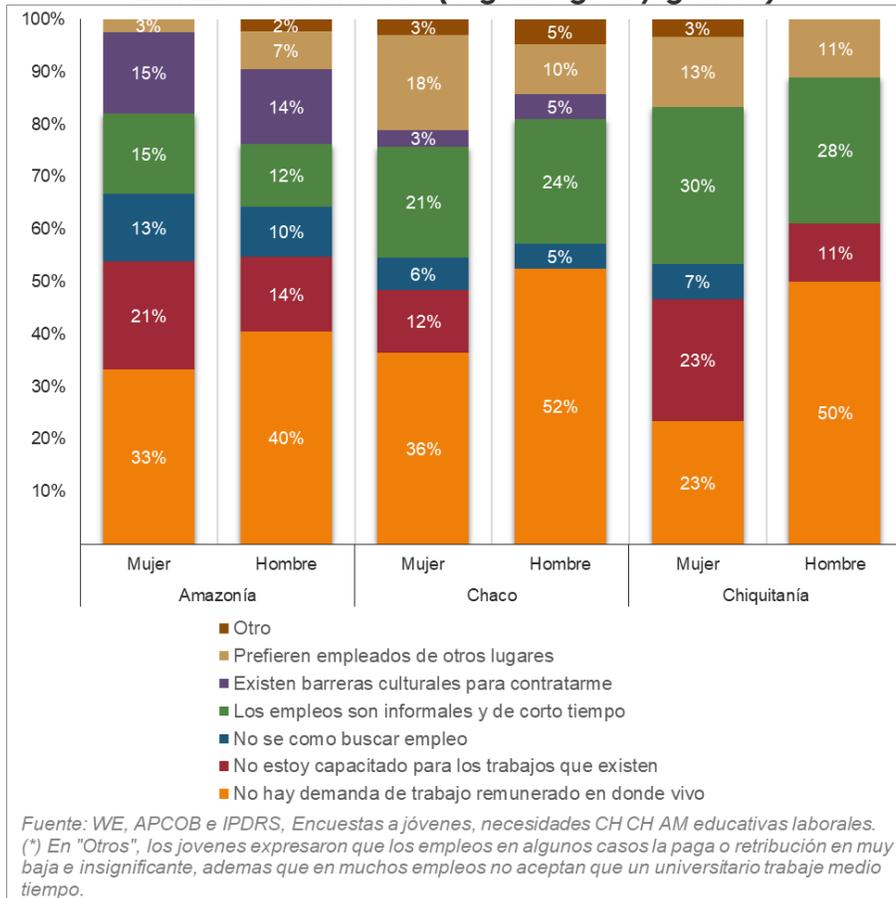
Esto resulta importante como uno de los factores que pueden estar influyendo en la situación de empleo en los territorios, por lo que se abunda en analizar otras causas posibles y tener un panorama más integral.

En el Gráfico N°5 se revelan las **múltiples barreras que enfrentan los jóvenes de estas regiones, al buscar empleo remunerado**. Entre las principales dificultades que ha identificado la falta de demanda laboral en sus regiones, la percepción de no estar suficientemente capacitados para los trabajos disponibles, y la precariedad de los empleos existentes, caracterizados por la informalidad, bajos salarios y cortas duraciones.

El análisis revela tanto factores estructurales como subjetivos que condicionan las trayectorias laborales juveniles.

En general el factor predominante que se identifica es que **no existe demanda de trabajo remunerado en los territorios**, esto es particularmente identificado por los hombres un promedio cercano al 50%. En orden de importancia también se destaca el que los **empleos son informales y de corta duración**, con un promedio cercano al 25%.

Gráfico N° 5: Principales limitantes que los jóvenes identifican para conseguir EMPLEO remunerado (según región y género)



Sin embargo, **limitaciones de otro orden, que tienen que ver con las preferencias de las instituciones y empresas y las características de la oferta, que pueden ser corregidas por proyectos de corta y media duración**, se encuentran los factores de falta de capacitación para los trabajos existentes, los jóvenes no saben cómo buscar empleo y lo que puede ser una consecuencia, es que los trabajos son ocupados por personas que provienen de fuera del territorio.

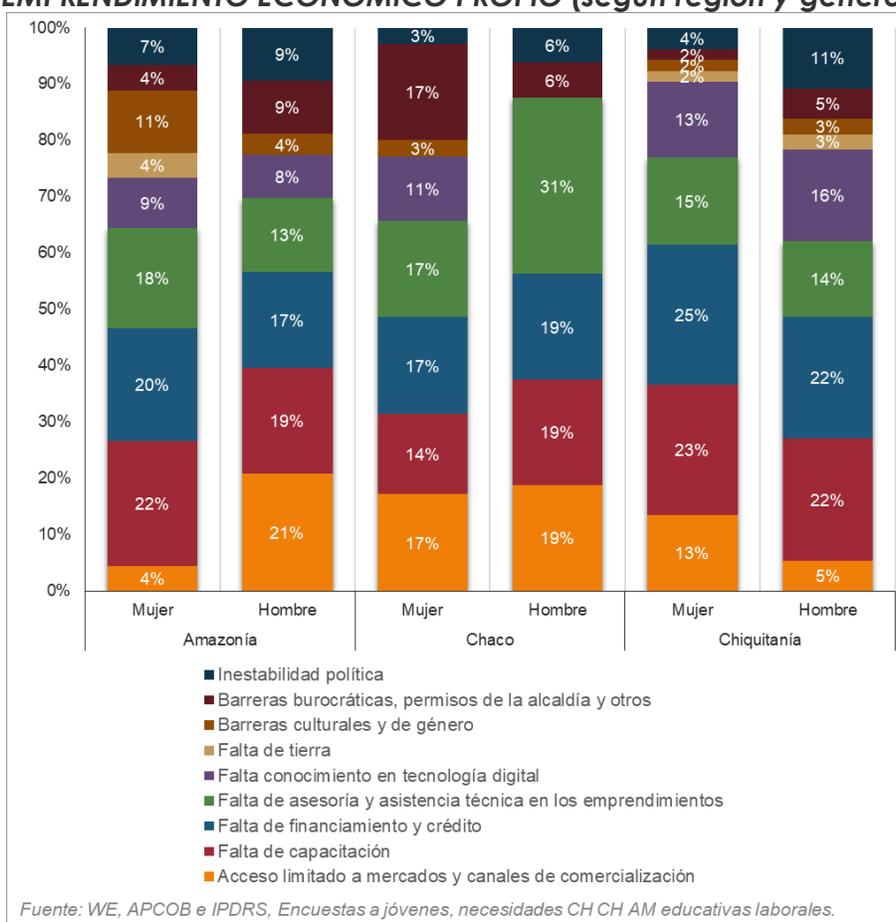
No dejan de ser importantes las **barreras culturales** que se identifican en la Amazonía, y con menor medida en el Chaco, y en la muestra no se identificó esta causa en la Chiquitanía. En los tres casos es conocido por la actividad cotidiana que existen limitaciones de esta naturaleza, especialmente para los integrantes de pueblos indígenas.

En cuanto a **emprender un negocio propio como fuente de empleo**, en el gráfico N° 6, se analiza las **principales dificultades identificadas por jóvenes** rurales de la Amazonía, el Chaco y la Chiquitanía boliviana para desarrollar emprendimientos propios, diferenciadas por género. Las categorías incluyen desde **factores estructurales** (como falta de tierra o financiamiento) **hasta limitaciones técnicas**,

de mercado, sociales y tecnológicas. La información permite comprender los obstáculos que enfrentan los jóvenes para impulsar iniciativas económicas sostenibles en sus territorios.

En general, se han identificado obstáculos comunes, la mayoría de los jóvenes rurales enfrentan **obstáculos ligados a capacidades técnicas, acceso a financiamiento y asistencia especializada.** Sin embargo, existen diferencias territoriales y de género importantes. Las mujeres señalan más frecuentemente la falta de formación, mientras que los hombres se enfrentan con mayor frecuencia a dificultades de mercado o acceso a crédito.

Gráfico N° 6: Principales limitantes identificadas por los jóvenes para un EMPRENDIMIENTO ECONÓMICO PROPIO (según región y género)



Este gráfico analiza las **principales dificultades identificadas por jóvenes rurales de la Amazonía, el Chaco y la Chiquitanía boliviana para desarrollar emprendimientos propios**, diferenciadas por género. Las categorías incluyen desde factores estructurales (como falta de tierra o financiamiento) hasta limitaciones técnicas, de mercado, sociales y tecnológicas. La información permite comprender los obstáculos que enfrentan los jóvenes para impulsar iniciativas económicas sostenibles en sus territorios.

En la **Amazonía**, tanto mujeres como hombres identifican la **falta de capacitación** como una de las principales barreras (22% y 21%, respectivamente), seguida de la **falta de asesoría técnica** (18% mujeres y 20% hombres). Estos datos sugieren que los jóvenes tienen ideas o intenciones emprendedoras, pero carecen de los conocimientos prácticos y el acompañamiento profesional necesarios para hacerlas viables. También se destaca la "falta de financiamiento" (21% hombres), que revela restricciones económicas estructurales.

En el **Chaco**, se observa un patrón similar. La principal limitación para hombres y mujeres es la **falta de capacitación** (23% y 17%) y de **financiamiento o crédito** (20% hombres y 19% mujeres). Los hombres también mencionan con fuerza la **falta de asesoría técnica (15%)**. Este patrón resalta la necesidad urgente de fortalecer servicios de formación y acompañamiento integral en el desarrollo de negocios, en un entorno donde el acceso al capital es muy limitado.

En la **Chiquitanía**, la percepción masculina cambia: el principal obstáculo es el **acceso limitado a mercados y canales de comercialización (22%)**, mientras que las mujeres mantienen como principal problema la **falta de capacitación (22%)**. Esta diferencia puede sugerir que los hombres en esta región ya están más activos en iniciativas productivas y enfrentan barreras más vinculadas al crecimiento y sostenibilidad del negocio, mientras que las mujeres están en fases más iniciales del proceso emprendedor.

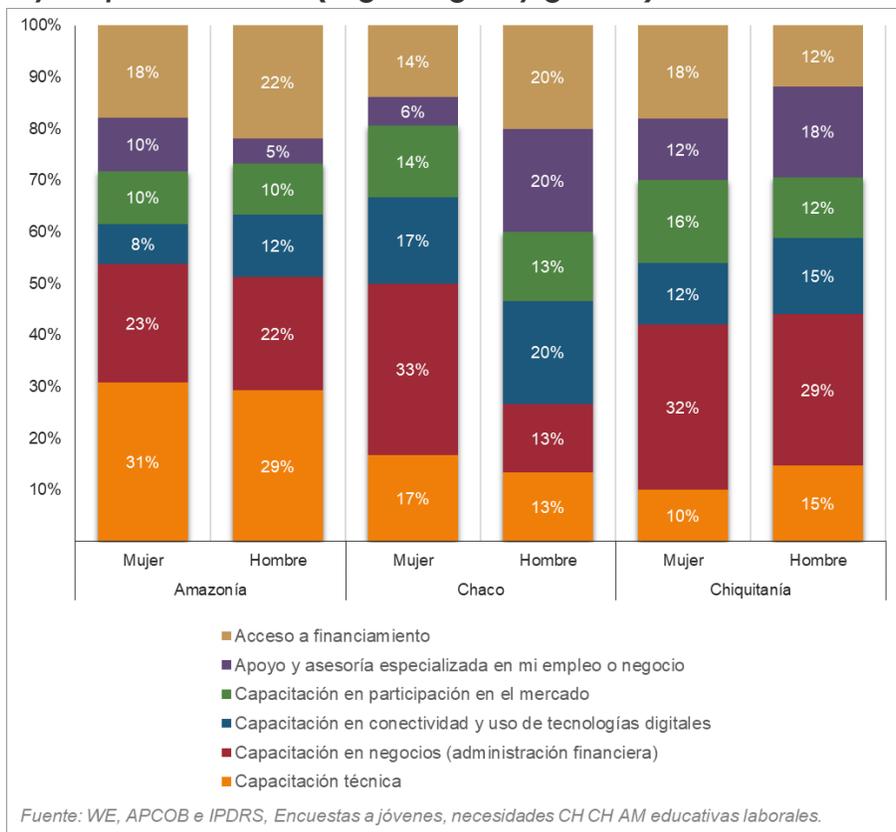
Cabe resaltar que, aunque están presentes en las respuestas y pueden observarse en el gráfico, las políticas públicas como la burocracia, la inestabilidad política, la falta de tierras e incluso las barreras culturales y de género aparecen con baja graduación de acuerdo con la percepción de los jóvenes en ambos sexos, excepto en la Amazonía donde las barreras culturales y de género han sido identificadas con un porcentaje del 11% por las mujeres de la región.

Estos hallazgos, en cuanto a las barreras de empleo y emprendimiento, dan pistas importantes de las acciones que se podrían tomar para modificar esta situación. Sin embargo, el gráfico N° 7, responde a las **necesidades identificadas por los jóvenes para mejorar la situación de empleo y emprendimientos**.

En la **Amazonía**, las mujeres y los hombres priorizan claramente la capacitación técnica, la capacitación en negocios y administración financiera y el acceso a financiamiento. En el **Chaco** existen diferencias, las mujeres priorizan la capacitación en negocios y administración financiera, la capacitación técnica y la conectividad y uso de tecnologías digitales; los hombres en cambio, el apoyo y asesoría especializada en sus iniciativas, la capacitación en conectividad y uso de tecnologías digitales y el acceso a financiamiento. En la **Chiquitanía** también se presentan diferencias, las mujeres priorizan notoriamente la capacitación en negocios y administración financiera, el acceso a financiamiento y la capacitación en participación para el mercado; los hombres en cambio la capacitación para

negocios, el apoyo especializado y asesoría en sus iniciativas y la capacitación técnica.

Gráfico N° 7: Necesidades identificadas por los jóvenes para mejorar la situación de empleo y emprendimientos (según región y género)



Se puede afirmar que las necesidades y causas son multivariables y podría ser inapropiado generalizar en cuanto a región y género. Sin embargo, resaltan aspectos como la capacitación en negocios y administración financiera, la capacitación técnica y el acceso a financiamiento.

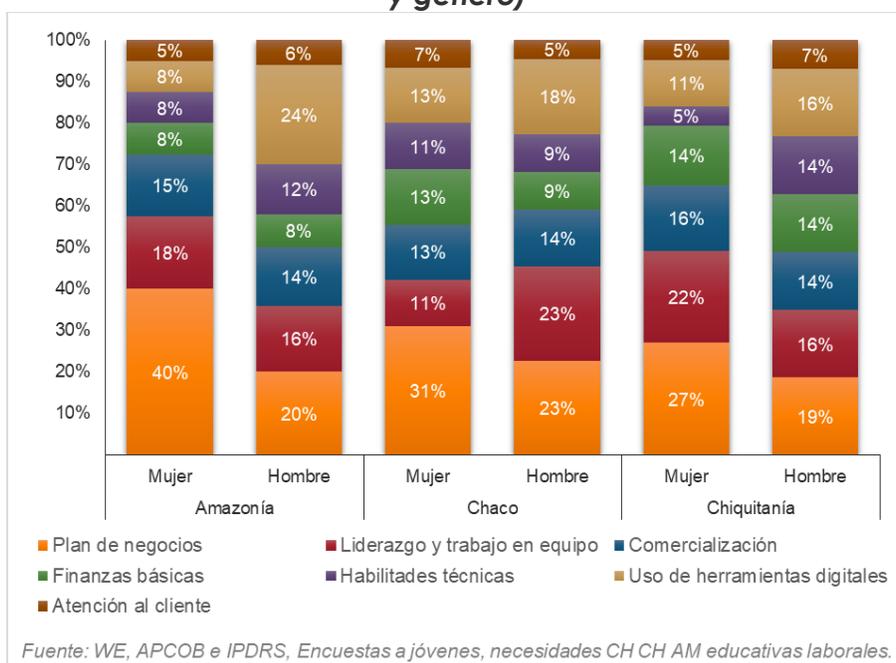
En el gráfico N° 8, se ilustra las **áreas temáticas que los jóvenes rurales de la Amazonía, Chaco y Chiquitanía consideran prioritarias para mejorar su empleabilidad y capacidades emprendedoras**. Se observa una fuerte tendencia hacia el fortalecimiento de habilidades para la gestión de negocios, liderazgo, tecnología digital y comercialización, lo que refleja tanto el interés como la **necesidad de adquirir competencias prácticas y contextualizadas**.

En la **Amazonía**, las mujeres priorizan claramente el **plan de negocios (40%)** como su principal área de formación deseada, seguido de liderazgo (18%) y comercialización (15%). Los hombres asignan más importancia al **uso de herramientas digitales (24%)** y en segundo lugar a la formación en plan de negocios (20%).

En el **Chaco**, tanto mujeres tienen como prioridad el **plan de negocios (31%)** y en segundo lugar capacitación en comercialización y en finanzas básicas (13% cada una). Los hombres en cambio priorizan en igual medida capacitación en plan de negocios y el liderazgo y trabajo en equipo, y en segundo lugar la comercialización.

En la **Chiquitanía**, las mujeres vuelven a destacar el **plan de negocios (27%)**, seguido por el liderazgo y trabajo en equipo (22%). Los hombres, en cambio, muestran un patrón más disperso con la formación en plan de **negocios con un porcentaje bajo (19%)**, en segundo lugar, liderazgo y trabajo en equipo uso de herramientas digitales (16% ambos) y en tercer lugar comercialización, finanzas básicas y habilidades técnicas (14% las tres).

Gráfico N° 8: Competencias y formación que requieren los jóvenes (según región y género)



De esta manera, el **plan de negocios** es la demanda transversal más importante en todos los territorios y géneros, especialmente entre las mujeres rurales. Es también importante el uso de herramientas digitales y el liderazgo y trabajo en equipo. Nuevamente debe resaltarse que el gráfico sugiere que las necesidades son bastante particulares en cada sujeto del territorio, por lo que es necesario profundizar en cada caso particular.

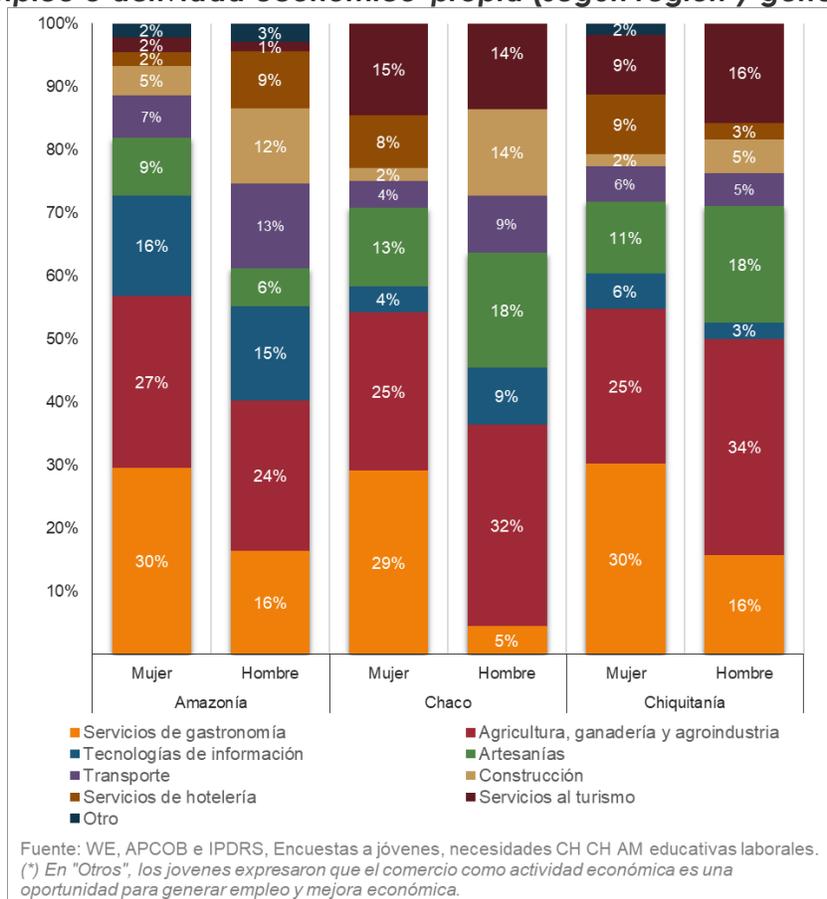
En el gráfico N° 9, se puede apreciar los **sectores económicos que los jóvenes rurales de la Amazonía, Chaco y Chiquitanía identifican como oportunidades para generar empleo e ingresos**, diferenciadas por región y género. La información revela los intereses productivos y las percepciones sobre sectores con potencial económico local, reflejando también la influencia de contextos territoriales y roles sociales.

En la **Amazonía**, las mujeres priorizan la **gastronomía** como principal fuente de oportunidades (30%), en segundo lugar, la agricultura, ganadería y agroindustria (27%) y en tercer lugar, tecnologías de información (16%). Los hombres en cambio ven oportunidades en la **agricultura, ganadería y agroindustria (24%)**, en segundo lugar, en la gastronomía (16%) y en tercer lugar, tecnologías de información (13%), cabe resaltar que en este caso los hombres encuentran oportunidades en transporte (13%) y construcción (12%).

En el **Chaco**, las mujeres igualmente la gastronomía es vista como principal fuente de oportunidad (29%), en segundo lugar, la agricultura, ganadería y agroindustria (25%) y en tercer lugar el turismo (15%). Los hombres en cambio priorizan la agricultura, ganadería y agroindustria (32%), seguido por la artesanía (18%), el turismo y construcción (14% cada uno).

En la **Chiquitanía**, para las mujeres la **gastronomía** sigue siendo relevante como principal fuente de oportunidades (30%), seguida por la agricultura, ganadería y agroindustria (25%) y la artesanía (11%). Para los hombres, ver una oportunidad en la agricultura, ganadería y agroindustria (34%), la artesanía (18%) y en igual proporción la gastronomía y el turismo (16%).

Gráfico N° 9: Sectores económicos que los Jóvenes consideran que pueden traer empleo o actividad económico-propia (según región y género)

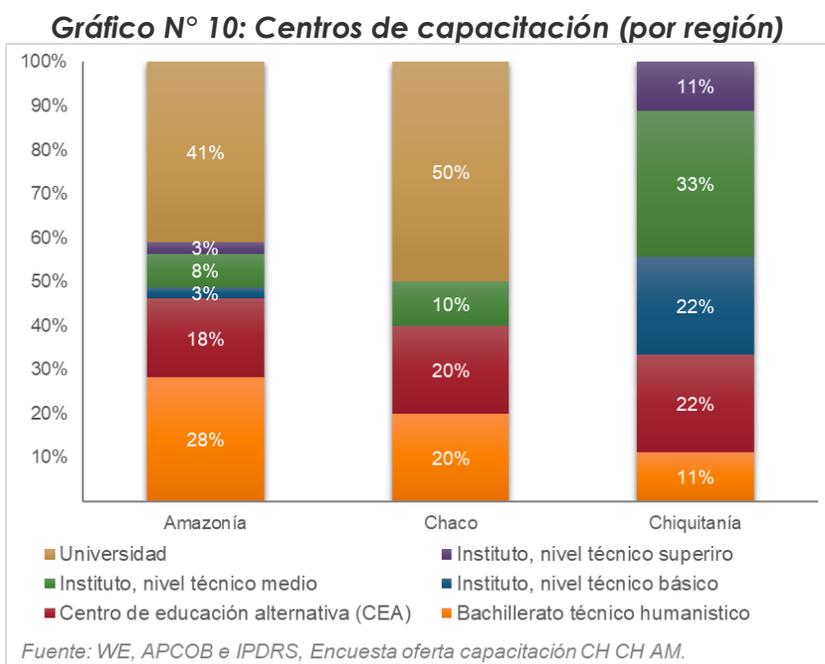


La información aquí recogida, debe ser estudiada con mayor atención, pues sugiere que las expectativas que se podrían sugerir de acuerdo con los roles de género han ido cambiando significativamente, como es el caso de la escasa expectativa de los hombres por la agricultura, especialmente en la Amazonía, así como la mención tan importante que adquieren la artesanía en el Chaco y la Chiquitanía. De igual forma que el transporte y construcción se posiciona importante en las tres regiones, con énfasis en los hombres en el chaco.

4. Oferta de capacitación desde la perspectiva de los centros de formación

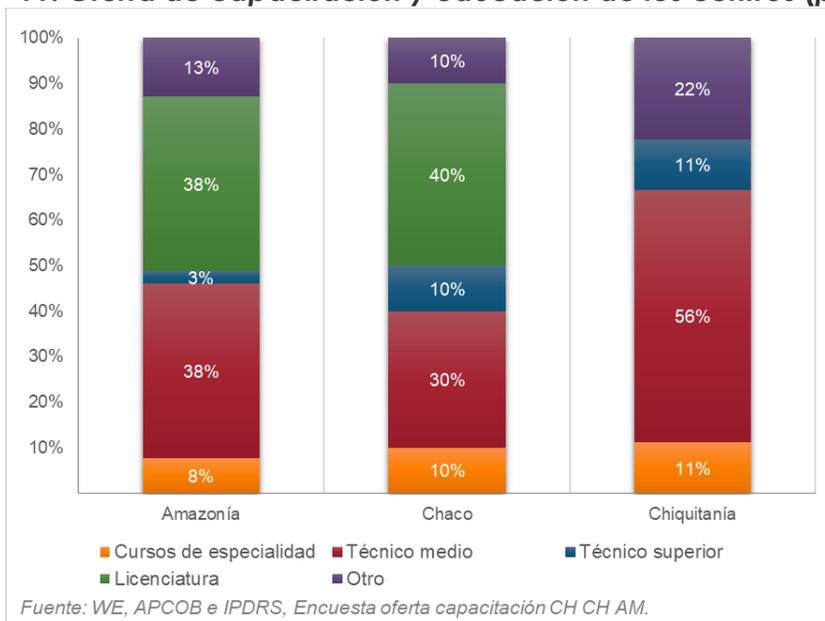
Además de conocer la perspectiva de la juventud en las tres regiones, se han realizado entrevistas y encuestas a representantes de los centros de formación y capacitación con presencia en los territorios para conocer la oferta de capacitación y sus criterios al respecto.

Los centros que se consultaron fueron unidades educativas con nivel de bachillerato técnico humanístico (BTH), centros de educación alternativas (CEA), institutos de nivel técnico básico, medio, superior y universidades. En el gráfico N° 10 se puede apreciar el peso específico de las y los entrevistados en cada región, en la Amazonia y Chaco, se ha evidenciado la presencia de mayores instituciones de nivel licenciatura (universidades) en comparación con la Chiquitanía.



En este sentido, **la oferta de capacitación y educación en la Amazonía y Chaco se concentra en el nivel universitario, en cambio en la Chiquitanía en los niveles técnicos, especialmente en el nivel medio**, Gráfico N° 11.

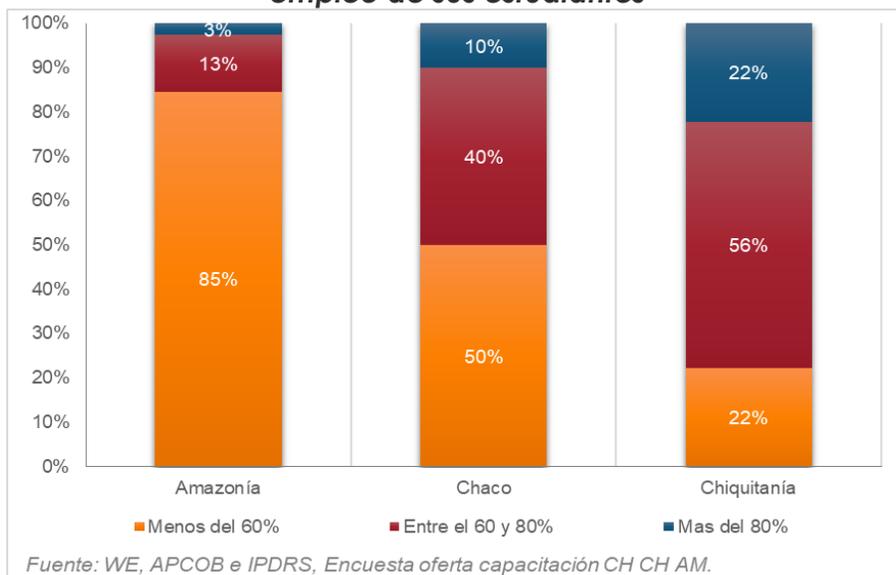
Gráfico N° 11: Oferta de capacitación y educación de los centros (por región)



Así también, se observa una presencia significativa de cursos de especialización y otros que se encuentran fuera del ámbito formal, lo que indica un interés en la actualización y perfeccionamiento de habilidades técnicas y profesionales.

En cuanto a la **inserción laboral**, los **centros de formación de la Amazonía y el Chaco han identificado que pocos de sus estudiantes encuentran trabajo en el área capacitada**. De acuerdo con el criterio de las entrevistadas/os en la Amazonía, el 85% considera que menos del 60% de sus estudiantes logra conseguir empleo en el área de su formación, en el Chaco este porcentaje es del 50%.

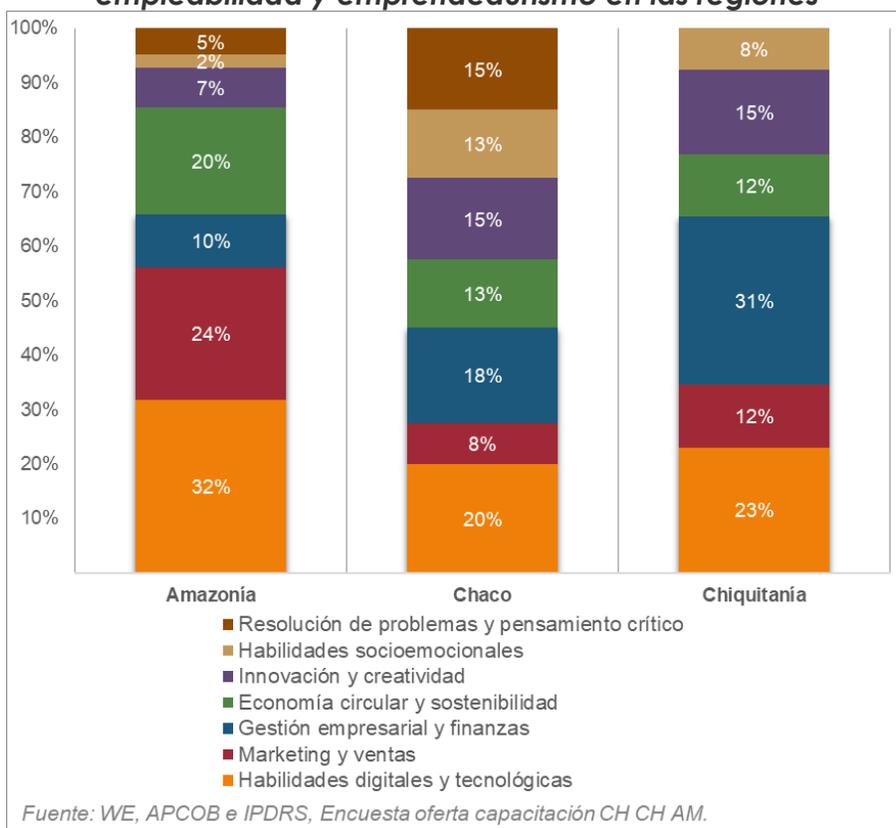
Gráfico N° 12: Identificación por los Centros de capacitación la situación de empleo de sus estudiantes



En la Chiquitanía, el 56% de las y los entrevistados consideran que entre el 60 y 80% de sus estudiantes han encontrado empleo en las áreas que han sido formados. Aspecto que sería altamente relevante.

El siguiente gráfico, N° 13, indaga sobre los cursos que se deberían desarrollar para mejorar las habilidades y conocimientos que los jóvenes y optimicen sus oportunidades de empleabilidad y emprendimiento. Como se puede apreciar las respuestas no son unánimes, más bien muestran una alta dispersión de criterios.

Gráfico N° 13: Identificación de cursos que se deberían desarrollar para mejorar la empleabilidad y emprendedurismo en las regiones



Es interesante observar que los centros de formación en las tres regiones revelan una clara tendencia hacia la demanda de habilidades transversales. Destaca la alta valoración de competencias digitales y tecnológicas (25%), gestión empresarial y finanzas (18%), y marketing y ventas (15%). Asimismo, se observa un creciente interés en habilidades relacionadas con la economía circular (15%), la innovación y la creatividad (12%), reflejando un deseo de fomentar el emprendimiento y la generación de nuevas ideas. Es importante destacar también la significativa demanda por habilidades socioemocionales (7%) y resolución de problemas y pensamiento crítico (7%).

5. Demanda laboral desde la perspectiva de las empresas, instituciones e iniciativas

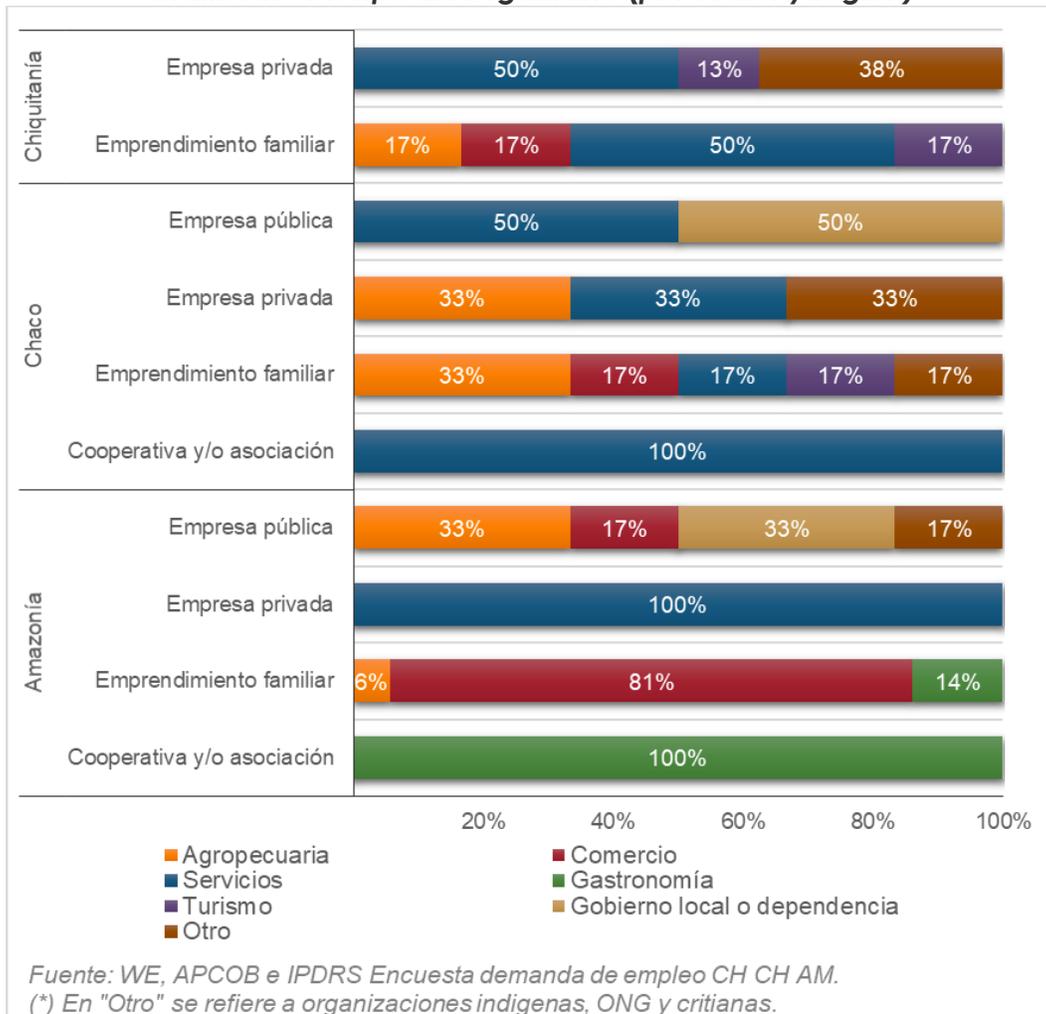
En cuanto al mercado laboral en las regiones estudiadas, se ha consultado a empresas, instituciones e iniciativas económicas sobre las competencias que buscan en los jóvenes que las llevaría a tomar la decisión de contratarlos con en una relación asalariada y comprender así desde su perspectiva las dificultades para la inserción laboral.

En el Gráfico N°14 se muestra la **estructura por sectores de las organizaciones, instituciones y empresas que demandan y potencialmente podrían demandar la competencia laboral de los jóvenes del territorio.**

La estructura de las empresas que demandan trabajo y podrían ser potenciales articuladores de la estructura laboral en los territorios tiene composiciones distintas en cada una de las regiones, se puede ver que en el caso del Chaco y la Amazonía existe una presencia más activa de empresas públicas, como es el caso de EBA. En todos los casos los emprendimientos familiares, así como las empresas privadas, son importantes y muy diversos.

Estos datos sugieren que las características económicas de cada región influyen en la composición de la demanda laboral, y que existen oportunidades para fortalecer la economía social y diversificar las fuentes de empleo en todas las regiones. Los sectores de servicios, comercio y agricultura destacan en las tres regiones.

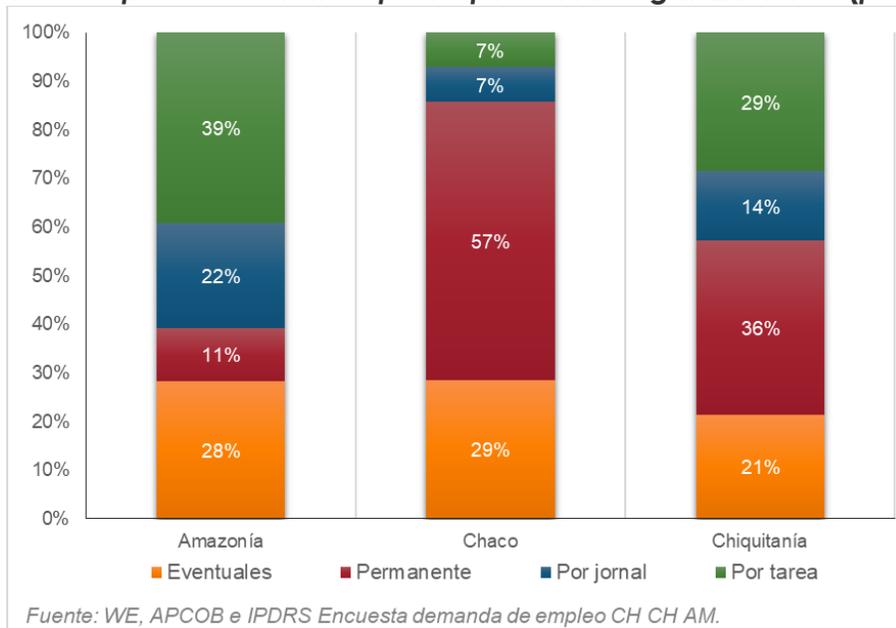
Gráfico N° 14: Tipo de Organismo (por sector y región)



En la Amazonía se destaca por una fuerte presencia del sector comercio que abarca un amplio espectro de actividades económicas y representa más del 39% de la demanda laboral total en la región. Esto sugiere una economía en crecimiento, con una creciente demanda de servicios y una menor concentración en sectores tradicionales como la agricultura. En contraste, el Chaco presentan una estructura productiva más diversificada, entre los relevantes se encuentra el agropecuario, comercio, gobierno local. A diferencia la Chiquitania, resalta significativamente los sectores de servicios, turismo y comercio.

En cuanto al tipo de contrato laborales que las organizaciones ofrecen en estas regiones (Gráfico N°15), se ha identificado que en general existe una preferencia por el tipo "por tarea" (31%), que significa que pagan por un tipo de producto acordado, sin embargo, en cada región tiene una tendencia particular.

Gráfico N° 15: Tipos de contratos que requieren las organizaciones (por región)



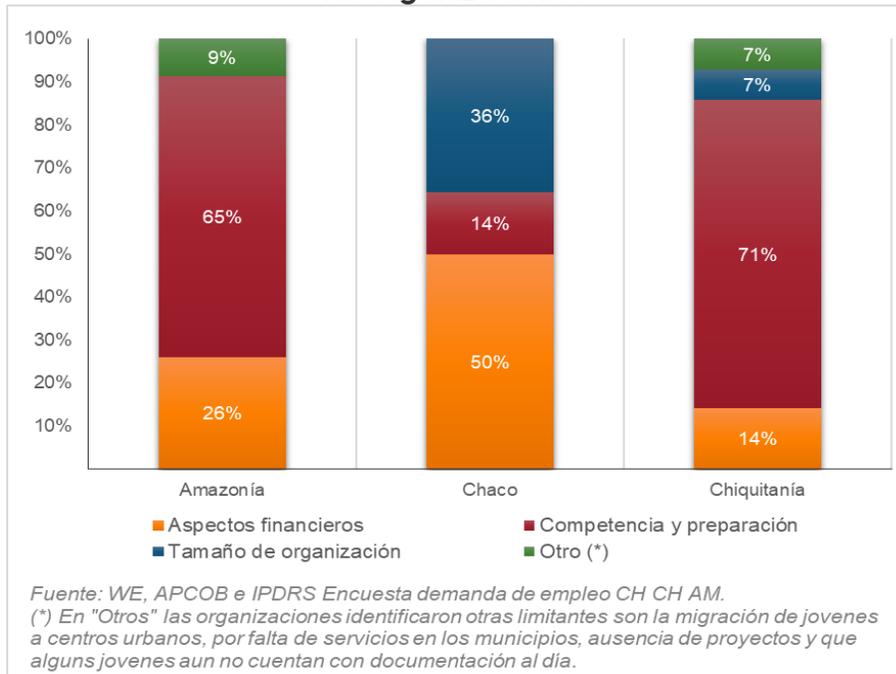
La Amazonía presenta una mayor preferencia de contratos por tarea (39%), trabajadores eventuales (28%) y jornal (22%), lo que indica una necesidad de mano de obra flexible para adaptarse a las fluctuaciones de la actividad económica propias de la región.

En el Chaco se caracteriza por una alta demanda de contratos permanentes (57%), lo que sugiere una mayor estabilidad laboral en esta región. Sin embargo, también existe demanda por trabajos eventuales (29%), lo que sugiere una presencia significativa de actividades agrícolas y de temporada.

La Chiquitanía muestra un perfil equilibrado entre los distintos tipos de contrato, con una distribución más uniforme entre los diferentes tipos de contratos requeridos. Los contratos permanentes y por tarea tienen mayor relevancia (36% y 21% respectivamente), lo que podría indicar una mayor estabilidad laboral en algunos sectores y flexibilidad en el mercado laboral de esta región.

Por otro lado, en el gráfico N° 16 las personas entrevistadas de las empresas y organizaciones identificaron los **principales factores limitantes para contratar personal bajo criterios de estabilidad**. En el caso de la Amazonía y la Chiquitanía hay una coincidencia que el principal factor es la competencia y preparación de los trabajadores. En el Chaco los aspectos financieros y el tamaño de las empresas.

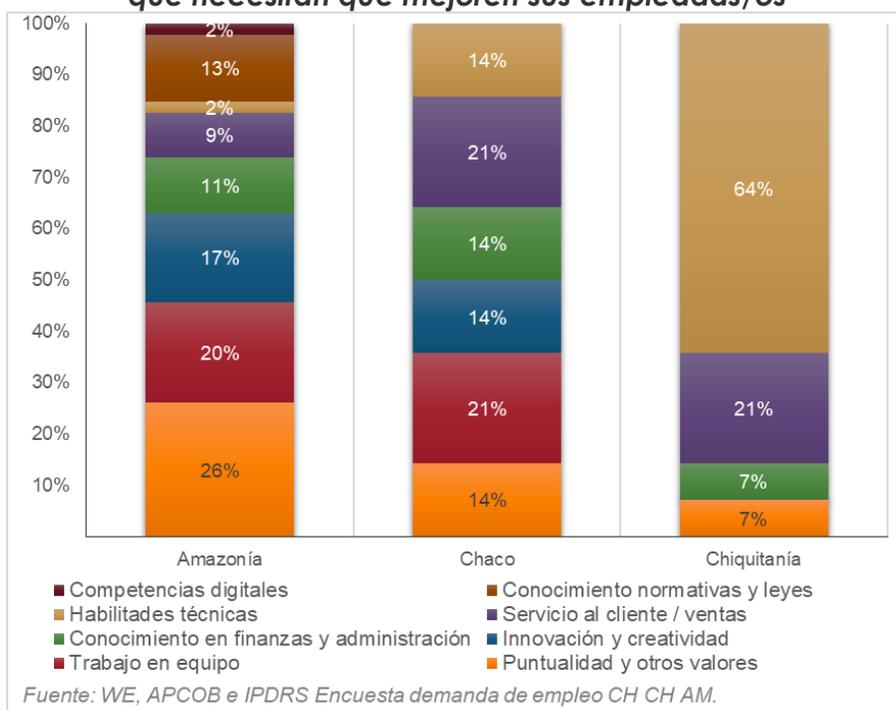
Gráfico N° 16: Principal factor limitante para contratar a personal bajo criterio de las organizaciones



Si bien no todos estos factores parecen atendibles, como el tamaño de las empresas y los aspectos financieros, que está relacionado el uno con el otro, es también importante reflejar que el aspecto de la competencia y preparación podría solucionarse a corto y mediano plazo, dando lugar a mejores oportunidades y condiciones de empleo.

En el gráfico N° 17, se consultó a las empresas y organizaciones, **cuáles son y cuáles serían las competencias que demandarían mejoras en la cantidad y calidad del empleo en el territorio.**

Gráfico N° 17: Competencias y capacidades identificadas por las organizaciones, que necesitan que mejoren sus empleadas/os



Las organizaciones de la Amazonía, identificaron la necesidad de mejorar la puntualidad de sus empleados (26%), trabajo en equipo (20%), innovación y creatividad (17%), habilidades técnicas (13%), conocimiento en finanzas (11%) y atención al cliente (9%). Esto sugiere una demanda de trabajadores más capacitados en áreas específicas y con una mejor orientación al cliente.

En el Chaco presenta una mayor demanda de habilidades para el servicio al cliente y trabajo en equipo (21% cada uno), además de puntualidad, habilidades técnicas, conocimiento en finanzas e innovación y creatividad (14% en cada caso). Haciendo notar que las empresas de esta región requieren trabajadores con diversas habilidades y conocimientos en gestión empresarial y normativo.

La Chiquitanía destaca por una alta demanda de habilidades técnicas (64%), lo que sugiere una necesidad de trabajadores calificados en áreas específicas. También se observa una demanda en servicio al cliente (21%).

Finalmente, en el cuadro N° 18, se puede apreciar la gran diversidad de respuestas que se han recogido cuando se ha pedido identificar los **sectores económicos que pueden generar empleo u oportunidades de emprendimientos propios**.

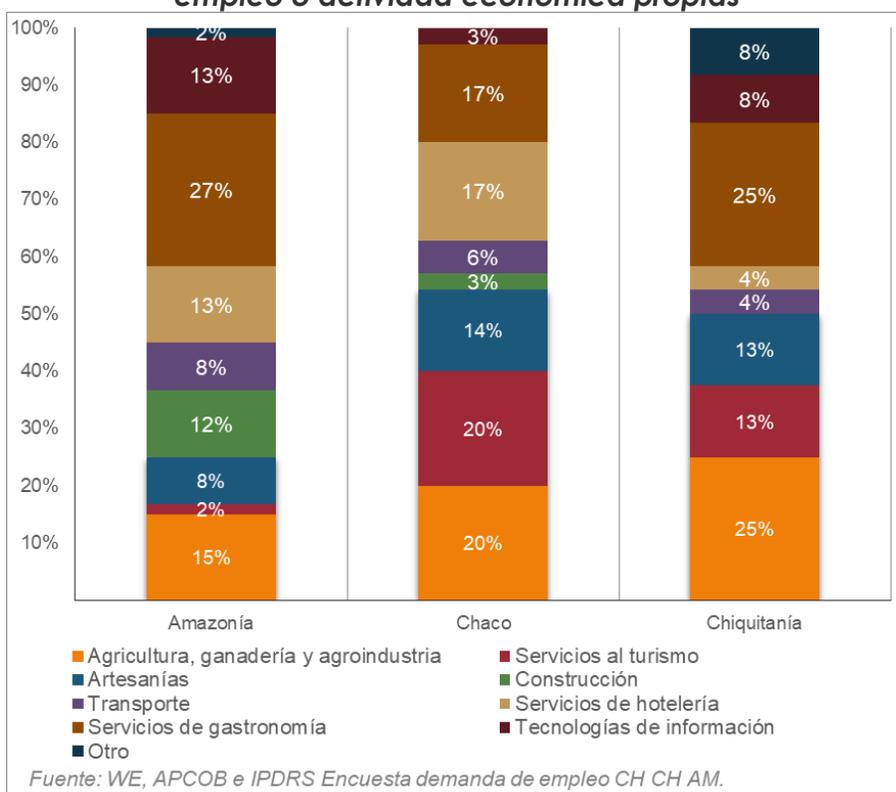
En la Amazonía presenta una mayor concentración en los sectores de servicios de gastronomía (27%), agricultura, ganadería y agroindustria (15%), lo que refleja la importancia de las actividades primarias y terciarias en esta región. Sin embargo, también se observa un potencial en los sectores de servicios de hotelería (13%),

tecnologías de la información (13%) y construcción (12%) y lo que indica oportunidades para diversificar la economía.

El Chaco muestra una mayor diversificación de los sectores económicos, con una presencia significativa de la agricultura, ganadería y agroindustria (20%), servicios de turismo (20%) y artesanías (14%). Esto sugiere un potencial para desarrollar diferentes actividades económicas y generar empleo en diversos sectores.

La Chiquitanía presenta una mayor concentración en los sectores de la agricultura, ganadería y agroindustria (25%), servicios de gastronomía (25%), servicios de gastronomía (25%), servicios al turismo (13%), servicios al turismo (13%), servicios al turismo (13%). Esto indica un potencial para fortalecer el sector primario y desarrollar del sector turismo.

Gráfico N° 18: Identificación de sectores económicos que pueden generar empleo o actividad económica propias



Con todos estos aspectos, se tiene un somero perfil desde la percepción de la demanda de trabajadoras/es. Es valorable que existan oportunidades y que, desde distintos actores, reconozcan las limitaciones y las necesidades para superarlas.

6. Principales hallazgos

La principal conclusión y recomendación del estudio, que hemos denominado exploratorio, es la necesidad de integrar el tema del empleo juvenil, en sus dos vertientes, el empleo asalariado y la generación de emprendimientos económicos autónomos, en el enfoque de desarrollo territorial, de manera que el conjunto de análisis, acciones y políticas, integren y comprometan a los actores comunitarios, privados y públicos en este horizonte de oportunidades para la población, dejando de lado la fatalidad y la formación para la migración a destinos inciertos.

En términos metodológicos, es necesario establecer en cada caso y en base a diagnósticos previos, el universo de las muestras, así como cubrir la mayor diversidad posible de situaciones, reconociendo que los jóvenes, mujeres y hombres, representan situaciones muy diferentes en cada territorio, así como sus expectativas y particularidades.

6.1. Conclusiones

El estudio confirma que existe una desconexión estructural entre la formación que reciben los jóvenes en las regiones de la Amazonía, Chaco y Chiquitanía, y las oportunidades laborales reales en sus territorios. Esta brecha afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres, y se expresa en altas tasas de informalidad, trabajos de corta duración y empleos desvinculados del área de formación académica o técnica.

Las instituciones educativas con presencia local, si bien han ampliado el acceso a la formación secundaria y técnica, aún carecen de mecanismos efectivos de articulación con las necesidades del mercado laboral. La baja inserción laboral de sus egresados y la escasa adecuación de la oferta formativa a las dinámicas económicas locales refuerzan esta desarticulación entre enseñanza y empleabilidad.

Los empleadores, por su parte, enfrentan limitaciones relacionadas con el tamaño de sus unidades productivas, restricciones financieras y carencia de personal con habilidades técnicas y socioemocionales específicas. Aunque reconocen el potencial de los jóvenes, señalan como barreras la falta de experiencia, la inadecuada preparación y la necesidad de competencias prácticas, especialmente en atención al cliente, trabajo en equipo y puntualidad.

Los jóvenes muestran una alta disposición para el empleo y las iniciativas autónomas, permanecer en sus comunidades y contribuir al futuro del territorio. Reconocen plenamente las limitaciones estructurales y de formación que los condiciona en sus decisiones, como son: el acceso a financiamiento, asesoría técnica y oportunidades de capacitación contextualizadas. Esta aspiración convive con la realidad de migración forzada por falta de empleo digno, especialmente en mujeres.

6.2. Recomendaciones

Las diferencias que se han encontrado en las entrevistas y encuestas, así como los énfasis en los sectores que se consideran prometedores, y las necesidades identificadas por cada sector, refuerzan la idea que los programas de formación deben ser flexibles, adaptables al contexto y sensibles a las diferencias territoriales y de género.

Fortalecer los vínculos entre centros de formación y actores económicos locales mediante prácticas profesionales, lo que garantizará que las dinámicas educativas sean adaptadas a las alternativas productivas de cada territorio y las características de la institucionalidad y dinámica de cada uno de los actores económicos.

Diseñar programas de capacitación en competencias transversales como liderazgo, elaboración de planes de negocio, herramientas digitales y gestión financiera, priorizando la inclusión de mujeres jóvenes y pueblos indígenas. Estas acciones deben acompañarse con asesoría técnica continua y mecanismos de acompañamiento a la inserción laboral.

Los emprendimientos juveniles requieren de políticas públicas que garanticen acceso a crédito, mercados locales y canales de comercialización, especialmente en sectores estratégicos como turismo comunitario, agricultura, ganadería y agroforestería, servicios digitales.

Desde los centros educativos, es clave implementar sistemas de seguimiento a egresados y retroalimentación con el entorno laboral para evaluar la pertinencia de la formación y rediseñar contenidos cuando sea necesario. Esto permitirá una actualización constante en función de los cambios territoriales, tecnológicos y económicos.

Principalmente, se deben generar políticas y acciones de empleo juvenil desde un enfoque territorial, que consideren las dinámicas propias de movilidad, multiactividad y permanencia en los territorios rurales-urbanos. Estas políticas deben ser interinstitucionales, inclusivas, y asumir que la empleabilidad juvenil es un compromiso conjunto entre Estado, sector privado, instituciones educativas y sociedad civil.