

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

Enero 2025

Logos WE, APCOB e IPDDRS

Diseño y redacción del informe

Oscar Bazoberry Chali (IPDRS)

Nuris Poma (IPDRS)

Relevamiento de información

Clelia Palacios (IPDRS Chaco)

Juana Guari (IPDRS Amazonía)

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

© 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.

Contenido

1. Introducción	4
2. Metodología	4
3. Perspectiva de los jóvenes	4
4. Oferta de capacitación desde la perspectiva de los centros de formación	9
5. Demanda laboral desde la perspectiva de las empresas, instituciones e iniciativas ...	12
6. Principales hallazgos.....	16
6.1. Conclusiones	16
6.2. Recomendaciones	16

1. Introducción

Los jóvenes que habitan en las regiones de la Chiquitanía, el Chaco y la Amazonía 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.

Este 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 de este estudio 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

2. Metodología

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 ha realizado un mapeo en las principales localidades de estas regiones.

En este informe se muestra un análisis cuantitativo y cualitativo de datos adquiridos mediante una batería de tres (3) encuestas aplicadas en Google Form, para capturar una visión integral de la situación (jóvenes, centros de capacitación, empleadores):

- Encuesta a jóvenes, para conocer la perspectiva juvenil respecto al mercado laboral y preparación educativa y limitantes.
- Encuesta a centros de capacitación, para conocer la mirada externa de la formación educativa de los jóvenes.
- Encuesta a empresas, instituciones e iniciativas, para conocer la perspectiva de los empleadores respecto a la preparación de jóvenes y oferta de recursos humanos y necesidades del sector.

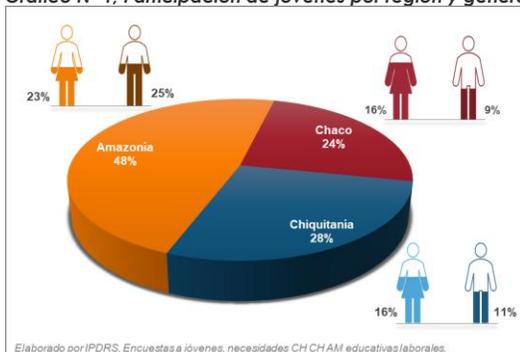
La recopilación de datos se realizó durante el periodo de diciembre de 2024 a enero de 2025.

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 de manera equitativa entre mujeres y hombres (55% y 45% respectivamente), 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.

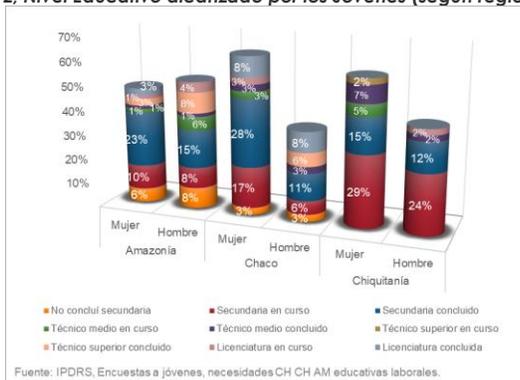
Comentado [C1]: 1. Verificar si las fechas son correctas
2. ¿Se realizaron entrevistas? Si es así sería ideal mencionarlo y comentar un poco del resultado en el punto que corresponda

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



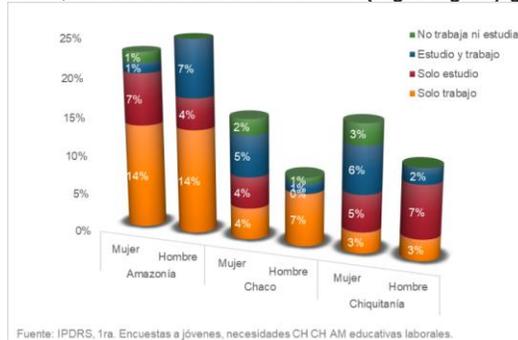
El nivel educativo promedio de los jóvenes en estas regiones se concentra principalmente en la secundaria (64%), es destacable que un porcentaje significativo (8%) haya alcanzado una licenciatura o buen un técnico superior (7%). Asimismo, el 11% cuenta con un técnico medio. Sin embargo, aún persiste un desafío en términos de culminación de estudios secundarios, ya que el 9% de los jóvenes no ha concluido esta etapa educativa.

Gráfico N° 2, Nivel Educativo alcanzado por los Jóvenes (según región y género)



De manera detalla en cada región (Gráfico N° 2), el comportamiento es igual con algunas precisiones, en el caso de chiquitina, el 22% alcanza los estudios de secundaria, el 4% técnico medio y en casos particulares logran un técnico superior o licenciatura; por otro lado, en el Chaco, el 15% logra la secundaria, el 35 el técnico medio, 15 técnico superior y el 55 la licenciatura, además de existir un 2% de jóvenes que no concluyeron secundaria; en el caso de la amazonia el 27% logra la secundaria, el 5% técnico medio, 5% técnico superior el 4% licenciatura y el 7% no concluyó la secundaria.

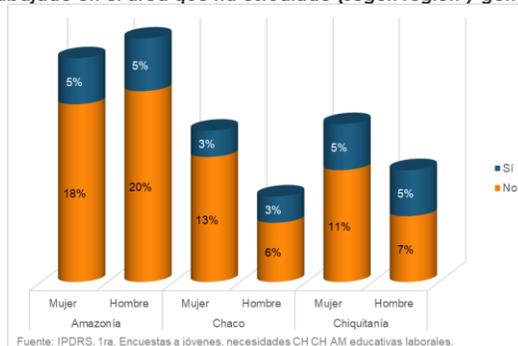
Gráfico N° 3, Situación laboral de los Jóvenes (según región y género)



De los cuales el 43% de los jóvenes se dedica solo al trabajo, el 26% solo al estudio y el 24% a ambos (trabaja y estudia). El restante 7% no trabaja ni estudia (Gráfico N°3).

En cuanto a la trayectoria laboral de los jóvenes con estudios, se evidencio una notable discrepancia entre su formación académica y la práctica profesional.

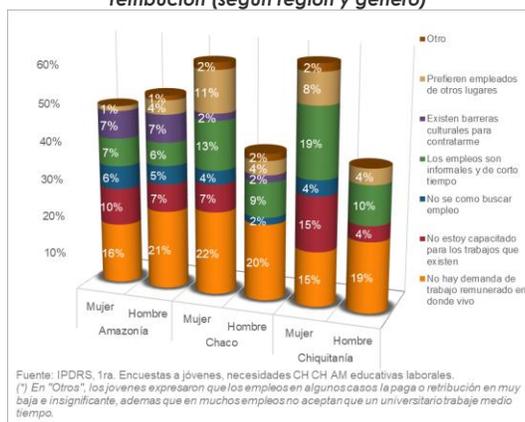
Gráfico N° 4, Identificación de Jóvenes con estudios y con experiencia de trabajo, que han trabajado en el área que ha estudiado (según región y género)



Si bien un porcentaje minoritario (13% mujeres y 13% hombres) han logrado vincular su experiencia laboral con sus estudios, la mayoría enfrenta dificultades para encontrar oportunidades en sus áreas de especialización. Esta situación revela una brecha significativa entre la oferta educativa y las demandas del mercado laboral en estas regiones, lo que representa una oportunidad para diseñar estrategias, que promuevan la empleabilidad y el desarrollo profesional de los jóvenes (Gráfico N°4).

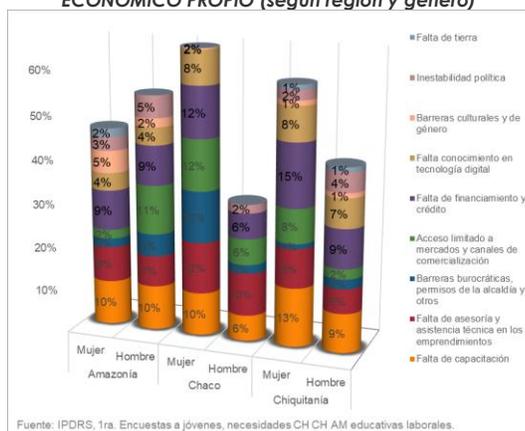
Por otro lado, en el Gráfico N°5, se revela las múltiples barreras que enfrentan los jóvenes de estas regiones, al buscar empleo remunerado. Entre las principales dificultades incluyen la falta de demanda laboral en sus regiones, la percepción de no estar suficientemente capacitados para los trabajos disponibles, y la precariedad de los empleos existentes, caracterizados por la informalidad, bajos salarios y cortas duraciones. Además, factores como las barreras culturales y la desinformación sobre cómo buscar empleo agravan la situación.

Gráfico N° 5. Principales limitantes que los jóvenes identifican para conseguir EMPLEO con retribución (según región y género)



En cuanto a emprender un negocio propio en la Amazonía, el Chaco y la Chiquitanía, los jóvenes tanto mujeres como hombres identificaron obstáculos similares, aunque con distintas proporciones. Entre las limitaciones más comunes se encuentran la falta de financiamiento, la escasez de conocimientos en tecnología digital y el acceso limitado a los mercados. Además, factores como la inestabilidad política, las barreras culturales y de género, y la falta de asesoría y capacitación también se destacan como importantes impedimentos (Gráfico N°6).

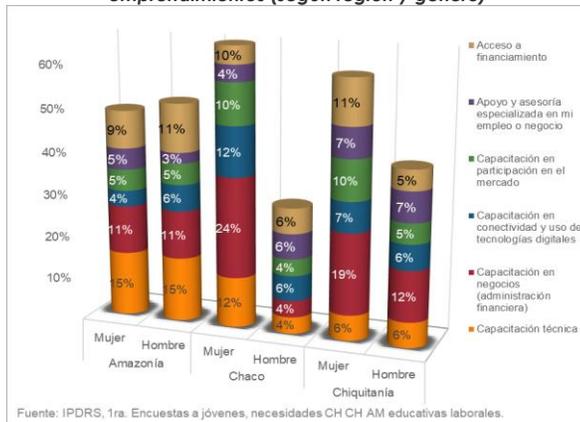
Gráfico N° 6. Principales limitantes identificadas por los jóvenes para un EMPRENDIMIENTO ECONÓMICO PROPIO (según región y género)



En base a la perspectiva de los jóvenes, en cuanto al empleo y el emprendimiento propio, se ha consultado ¿Cuáles son las necesidades identificadas para mejorar la situación en este tema?, en el Gráfico N° 7 se muestra los resultados que, de manera general, los jóvenes demandan principalmente acceso a financiamiento, asesoría especializada y

capacitación en diversas áreas: Destaca la necesidad de capacitación en gestión de negocios, tecnologías digitales y participación en el mercado.

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

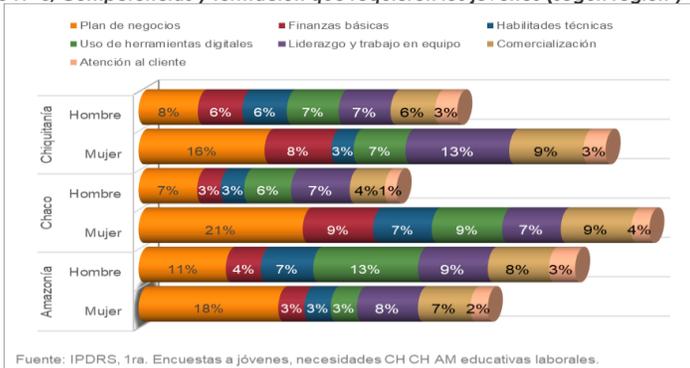


Si bien estas necesidades son comunes a las tres regiones, particularmente en el Chaco y la Chiquitania se observa una mayor demanda de capacitación técnica, mientras que en la Amazonía la necesidad de acceso a financiamiento es más pronunciada.

Así también se consultó ¿Cuáles son las competencias y formación que requieren para mejorar sus oportunidades laborales?, donde se evidencio que existe una demanda generalizada por habilidades relacionadas con la gestión de negocios, como la elaboración de planos de negocio y la administración financiera. Destacando la importancia de las habilidades digitales y la atención al cliente.

En cuanto a las competencias blandas, el liderazgo y el trabajo en equipo son altamente valorados. Sin embargo, las mujeres en todas las regiones muestran una mayor demanda de capacitación en habilidades técnicas y de gestión de negocios, mientras que los hombres tienden a priorizar el liderazgo y el trabajo en equipo (Gráfico N° 8).

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

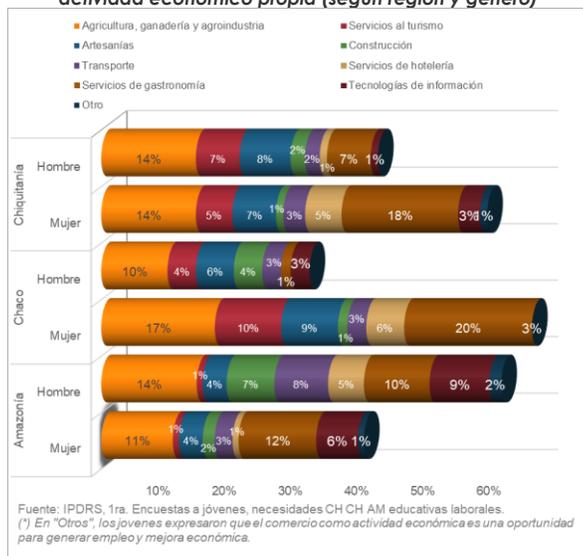


Lo que a su vez muestra un comportamiento de género particular, las mujeres tienden a mostrar un mayor interés en los servicios, como el turismo, hotelería y la gastronomía. Mientras que, los hombres se inclinan más hacia sectores tradicionales como la agricultura, la construcción y las tecnologías de la información.

Estas diferencias de género reflejan patrones culturales y sociales arraigados, pero también indican oportunidades para promover la participación de las mujeres en sectores tradicionalmente dominados por hombres.

Además, es notable la presencia de la categoría "Otros", donde los jóvenes mencionan el comercio como una opción viable para generar empleo. Esto sugiere un espíritu emprendedor y una búsqueda de alternativas más allá del empleo formal.

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



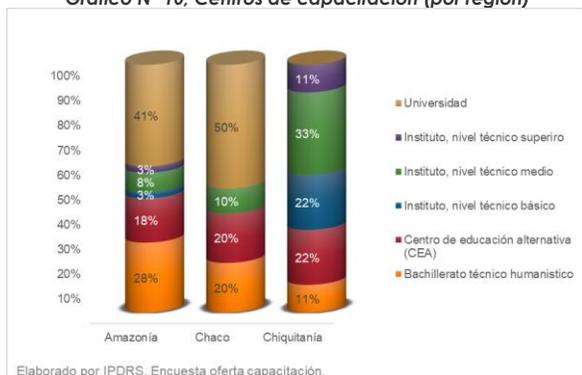
4. Oferta de capacitación desde la perspectiva de los centros de formación

Además de conocer la perspectiva de la juventud en esta región, se ha conocido la visión de centros de formación y capacitación, conociendo la oferta de capacitación en las regiones (Gráfico N°10).

La cual se concentra principalmente en los institutos técnicos de nivel medio y superior, lo que sugiere una fuerte demanda de formación técnica en estas regiones. Asimismo, la presencia de Centros de Educación Alternativa (CEA) evidencia un esfuerzo por brindar oportunidades educativas a poblaciones que no han completado sus estudios formales.

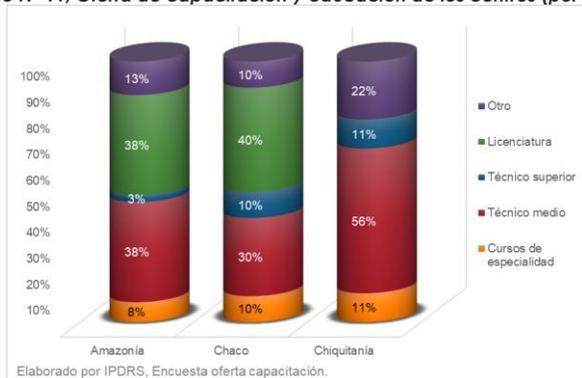
Particularmente en la Amazonia y Chaco, se ha evidenciado la presencia de mayores instituciones de nivel licenciatura (universidades) en comparación con la Chiquitania.

Gráfico N° 10, Centros de capacitación (por región)



En este sentido, la oferta de capacitación y educación en las regiones se concentra en niveles técnicos, especialmente en el nivel medio. Esto sugiere una fuerte demanda y oferta para formar técnicos calificados en diversas áreas, lo cual es crucial para el desarrollo económico de estas regiones (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, lo que indica un interés en la actualización y perfeccionamiento de habilidades profesionales. A su vez, la oferta de licenciaturas y otras formaciones de nivel superior es menor, aunque presente en las tres regiones.

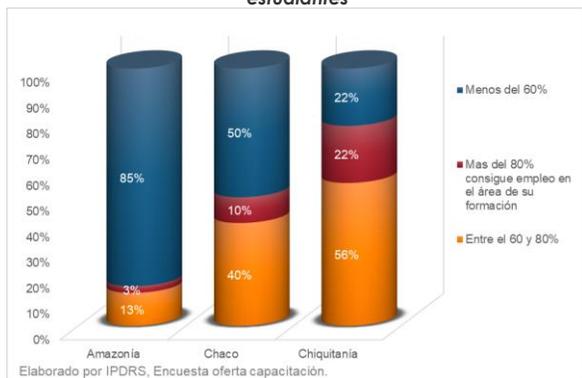
En cuanto a la inserción laboral de los estudiantes que se capacitan en estos centros de formación. Se destaca que, en la Amazonía, el 85% de los estudiantes que se capacitan no logra conseguir empleo en el área de su formación. Esto indica una baja tasa de empleabilidad y poca articulación entre la oferta educativa y las demandas del mercado laboral en esta región.

En el Chaco, aunque el porcentaje de estudiantes que encuentran empleo en su área de formación es considerable (40%), existe un grupo importante que no encuentra empleo en

su área (50%). Esto sugiere que, si bien la mayoría de los egresados encuentran trabajo, podría haber espacio para mejorar la tasa de empleabilidad en sectores específicos.

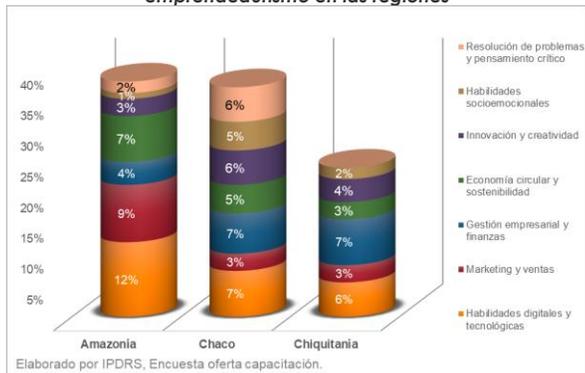
En la Chiquitania, la situación es un poco más favorable. Si bien un porcentaje significativo de estudiantes encuentra empleo (56%), también hay un grupo considerable que logra una inserción laboral (22%). Esto indica una alta empleabilidad en ciertos sectores, pero también la existencia de desafíos en otros.

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



En este sentido, los centros de formación identificaron que cursos deben desarrollar para mejorar las habilidades y conocimientos que los jóvenes y optimicen sus oportunidades de empleabilidad y emprendimiento (Gráfico N° 13).

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%), que son fundamentales para un buen perfil profesional.

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

En cuanto al mercado laboral regional, se ha consultado a empresas, instituciones e iniciativas sobre las competencias que buscan en los jóvenes profesionales y comprender su perspectiva respecto a las dificultades para la inserción laboral.

En el Gráfico N° 14 se muestra la estructura de la demanda laboral, en la Amazonía y Chaco se muestra una fuerte dependencia del emprendimiento familiar, mientras que, en la Chiquitania, por su parte, exhibe un equilibrio entre el sector público y emprendimiento familiar. 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. Es fundamental diseñar políticas públicas que se adapten a las particularidades de cada contexto, promoviendo el crecimiento del sector privado, apoyando la economía social y fomentando la creación de empleo de calidad.

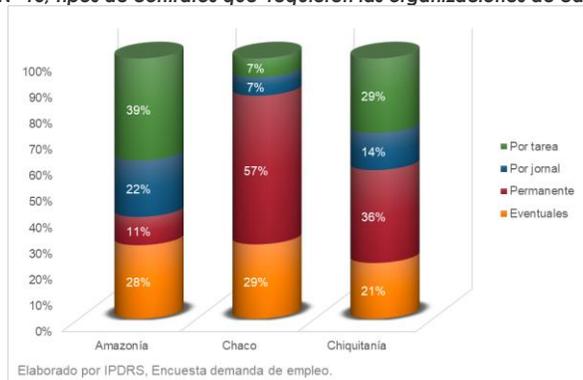
Gráfico N° 14. Tipo de Organismo (por sector y región)



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.

Estos datos sugieren que las políticas de desarrollo económico en cada región deben considerar las particularidades de su estructura productiva y fomentar la diversificación económica, aprovechando las ventajas comparativas de cada una.

Gráfico N° 15, Tipos de contratos que requieren las organizaciones de cada región



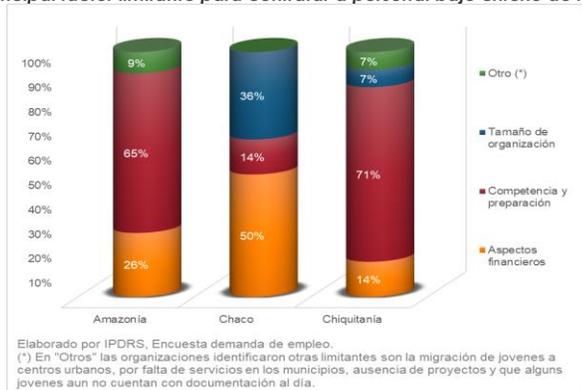
En cuanto al tipo de contrato laborales que las organizaciones ofrecen en estas regiones (Gráfico N° 15), se ha identificado que en general existe una preferencia por el tipo "por tarea" (31%), sin embargo, en cada región tiene una tendencia particular.

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 Chiquitania muestra un perfil más equilibrado, 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.

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



Por otro lado, las organizaciones identificaron el principal factor determinante para contratar personal bajo criterios de estabilidad (Gráfico N°16). El principal factor limitante para contratar personal en la Amazonía es la competencia y preparación de los candidatos (65%). Esto sugiere que existe una demanda por perfiles profesionales específicos que no siempre están disponibles en la región. En el Chaco, los aspectos financieros se presentan como el principal obstáculo para la contratación (50%). Esto podría indicar dificultades económicas de las empresas o una falta de incentivos para la contratación, lo que se relaciona con el tamaño de la organización que es un factor relevante (36%). En cuanto a la Chiquitania presenta un panorama similar a la Amazonía, con las competencias y preparación como el principal limitante (71%). Sin embargo, los aspectos financieros también se destacan como un factor relevante (14%), lo que sugiere que las empresas presentan dificultades financieras para contratar personal.

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



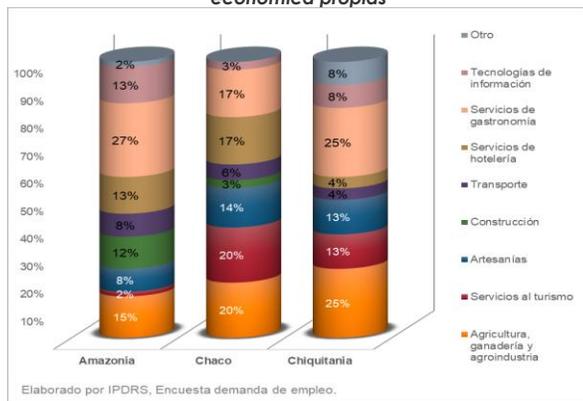
En este sentido, las organizaciones identificaron que competencias y capacidades requieren que mejoren sus empleados actuales (Gráfico N° 17), esta visión a su vez permitirá mostrar las competencias que requieren en futuros trabajadores.

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 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 Chiquitania 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%).

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



Desde la perspectiva de las organizaciones empleadoras se ha consultado la visión general de los sectores económicos que tienen el potencial de generar empleo o actividad económica propia en las regiones (Gráfico 18), entendiendo cual es la mejor opción natural de la región para mejorar las oportunidades de los jóvenes profesionales.

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 al turismo (13%). Esto indica un potencial para fortalecer el sector primario y desarrollar del sector turismo.

6. Principales hallazgos

6.1. Conclusiones

- Se ha podido identificar que existe una brecha significativa entre la oferta educativa y las demandas del mercado laboral en las tres regiones. Los jóvenes demandan habilidades técnicas, digitales y socioemocionales que no siempre están cubiertas por la oferta educativa; y las empresas buscan perfiles profesionales con competencias específicas que no siempre están disponibles en el mercado laboral local.
- La falta de experiencia laboral, las dificultades para acceder a financiamiento y la falta de información sobre oportunidades laborales son los principales obstáculos para la empleabilidad de los jóvenes. Además de la informalidad laboral y los bajos salarios son comunes en las tres regiones.
- Las regiones presentan un gran potencial de desarrollo económico en diversos sectores, como el turismo, la agroindustria y las tecnologías de la información.
- Los jóvenes muestran interés en emprender y desarrollar sus propios negocios, pero enfrentan barreras como la falta de financiamiento y capacitación, apoyo institucional y de políticas públicas que promuevan el desarrollo empresarial, especialmente en lo que respecta a la asistencia técnica.

6.2. Recomendaciones

- Promover la creación de programas de orientación vocacional y laboral, junto a los centros de formación de las regiones, que ayude a los jóvenes a identificar sus intereses y habilidades, y a tomar decisiones informadas sobre su futuro profesional.
- Fortalecer la articulación entre la educación y el mercado laboral, promoviendo la creación de programas de formación dual y la realización de pasantías para que los jóvenes adquieran experiencia práctica.
- Incentivar a instituciones relevantes a crear políticas públicas que favorezcan la formalización del empleo y el pago de salarios justos. Asimismo, fortalecer las redes de colaboración entre los actores del sistema educativo, productivo y gubernamental, para la coordinación de esfuerzos para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.
- Fomentar el emprendimiento juvenil en las regiones, brindando acceso a financiamiento, capacitación en gestión empresarial y asesoramiento técnico a los jóvenes emprendedores.