OBSERVATORIO NACIONAL DEL TRABAJO

ESTUDIO DE COMPETENCIAS LABORALES EN BOLIVIA

FEBRERO 2026



Estudio de Competencias Laborales en Bolivia, febrero 2026
Copyright © Observatorio Nacional del Trabajo ONT 2026 Todos los derechos reservados
Universidad Franz Tamayo (UNIFRANZ) – Observatorio Nacional del Trabajo (ONT)
Verónica Ágreda de Pazos, Rectora Nacional
Pedro Sáenz, Director Observatorio Nacional del Trabajo

Coordinación General:
Pedro Sáenz, Director Observatorio Nacional del Trabajo
Sergio Mauricio Rojas Ruiz, Análisis de datos y elaboración del estudio

Coordinación Editorial:
Maidelin Perez Hum, Directora de Marketing y Admisiones
Areli Yamaca, Diagramación

Depósito Legal: D.L. 4-1-11765-2026
ISBN: 978-9917-9689-2-4
Impresión: Impresiones ValkyrianoS

Las opiniones expresadas en la presente publicación pertenecen exclusivamente a sus autores y no reflejan necesariamente la opinión de la Universidad Franz Tamayo ni de las demás instituciones mencionadas.

Calle: C. Héroes del Acre N°1855 esq. Landaeta
Teléfono: (591-2) 2487700
Casilla: 4780, La Paz – Bolivia
Correo electrónico: info@ont.bolivia.bo
Página web: www.ont.bolivia.bo
Síguenos en redes sociales: @observatoriodeltrabajo



PRESENTACIÓN

El Observatorio Nacional del Trabajo presenta el Estudio de la Demanda de Competencias Laborales en Bolivia, febrero de 2026, como parte de su compromiso con la generación sistemática de evidencia sobre la evolución del empleo y las capacidades requeridas por las organizaciones en el país. Esta publicación abre la agenda de seguimiento de la gestión 2026 y fortalece una línea de investigación que procura comprender cómo se configura la demanda de talento, qué características presentan las oportunidades de empleo y cuáles son los desafíos que deben atenderse para mejorar la articulación entre formación, productividad y empleabilidad.

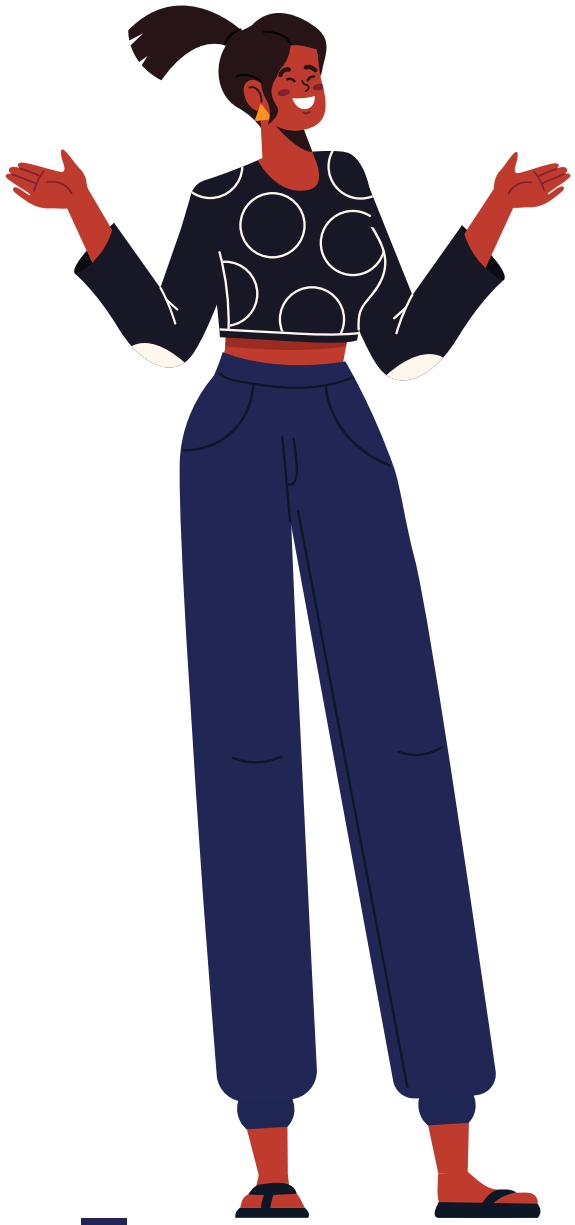
El estudio incorpora mejoras metodológicas y nuevas dimensiones de análisis que permiten avanzar hacia una lectura más integral del mercado laboral visible en plataformas digitales.

La clasificación de las competencias en distintas capas, su diferenciación por nivel jerárquico y la inclusión de variables territoriales, de género y de condiciones laborales amplían la capacidad del ONT para identificar tendencias, brechas y señales emergentes.

Los resultados constituyen un insumo para que las instituciones educativas revisen la pertinencia de sus programas y experiencias formativas; para que las empresas fortalezcan sus procesos de selección, capacitación y gestión del talento; y para que el Estado disponga de información orientada al diseño de políticas de empleo y formación profesional. También ofrecen a estudiantes, trabajadores y personas en búsqueda de empleo una referencia para orientar sus decisiones de formación y actualización profesional.

En un entorno marcado por transformaciones tecnológicas, cambios en las formas de organización del trabajo y nuevas exigencias de productividad, el país necesita mecanismos permanentes de observación que permitan anticipar escenarios, no solamente reaccionar frente a ellos. Desde esta perspectiva, el ONT reafirma su compromiso de producir información periódica, rigurosa y accesible que contribuya a construir un mercado laboral más transparente, inclusivo, competitivo y conectado con las necesidades de desarrollo de Bolivia.

Pedro Sáenz Muñoz, PhD.c
Director
Observatorio Nacional del Trabajo – ONT



PRÓLOGO

El Estudio de Competencias Laborales en Bolivia, febrero de 2026, elaborado por el Observatorio Nacional del Trabajo (ONT), presenta el primer diagnóstico de la gestión en curso sobre la dinámica del mercado laboral boliviano. Este documento ofrece un análisis más preciso de la clasificación de cinco capas de competencias e incorpora, en la interpretación de los datos, elementos vinculados con género, distribución territorial a nivel municipal y condiciones laborales, con el propósito de brindar mayores certezas sobre las transformaciones del mundo del trabajo en el país.

En ese marco, aproximadamente 97 de cada 100 requerimientos laborales se concentran en los niveles operativo y táctico, mientras que la proporción de cargos estratégicos es muy reducida.

Esta configuración evidencia una redistribución favorable hacia posiciones tácticas de coordinación, supervisión o intermediación funcional, en consonancia con el predominio de unidades económicas de mediana y pequeña escala en la base empresarial nacional.

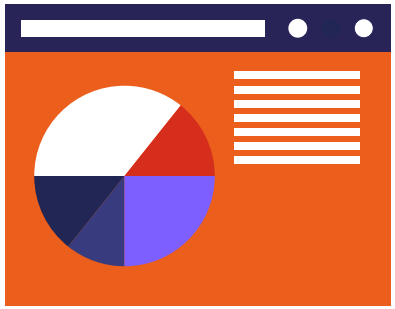
Esta reconfiguración se relaciona, además, con el hecho de que 8 de cada 10 vacantes se concentran en el sector terciario —especialmente en comercio, servicios, actividades profesionales, educación y servicios financieros—, cuyo predominio se ha consolidado, al tiempo que las oportunidades laborales en los sectores secundario y primario se reducen, al menos en los primeros meses del año. Por otra parte, persiste una marcada brecha entre el eje central y el resto del país, aunque algunos departamentos han mejorado su participación como resultado de una mayor diversificación productiva. No obstante, las ciudades capitales absorben el 86,17% de la demanda visible, sin lograr una mayor irradiación hacia municipios urbanos intermedios y rurales.

Asimismo, el análisis evidencia que, pese al predominio de ofertas sin preferencia definida entre hombres o mujeres, persisten diferencias de género en determinados segmentos ocupacionales y un contexto de elevada precariedad laboral

caracterizado por una limitada transparencia sobre salarios, estabilidad contractual y acceso a protección social. En el plano educativo, las credenciales de nivel licenciatura se consolidan como requisito de entrada, aunque con cierta apertura hacia perfiles con menor calificación formal y experiencia previa. Aun así, las trayectorias laborales de entre 1 y 5 años continúan siendo las más valoradas por las organizaciones al momento de definir un puesto de trabajo.

Entre los requerimientos laborales más frecuentes, destacan el trabajo en equipo y el manejo de Excel como competencias de base; el análisis de datos y el manejo de software o sistemas como competencias críticas; el trabajo colaborativo y la gestión de procesos como competencias sistémicas; Excel e inglés como competencias técnicas; y la comunicación y la organización como competencias transversales. Los hallazgos expuestos buscan ser útiles para quienes trabajan en el fortalecimiento del capital humano boliviano, al ofrecer un diagnóstico descriptivo y reflexivo sobre la dinámica de la demanda laboral visible en plataformas digitales de empleo, así como sobre las tendencias y patrones en el requerimiento de competencias laborales, con miras al diseño de

Sergio Mauricio Rojas Ruiz
Investigador Asociado
Observatorio Nacional del Trabajo – ONT







RESUMEN EJECUTIVO

El Estudio de Competencias Laborales en Bolivia correspondiente al mes de febrero de 2026, inicia una nueva etapa de investigaciones del Observatorio Nacional del Trabajo —ONT—, a partir del análisis de 2.035 requerimientos laborales publicados en plataformas digitales del país. El procesamiento de la información atiende las brechas detectadas en los informes de 2025 para robustecer el análisis de la demanda laboral en Bolivia. Clasifica con mayor precisión el espectro de competencias, incorpora la perspectiva de género, analiza las condiciones laborales y precisa la ubicación geográfica de los requerimientos a nivel municipal.
En el análisis de datos se evidencia una configuración clara y persistente de la demanda laboral en Bolivia durante febrero de 2026.

La composición sectorial se traduce en una estructura ocupacional tercerizada dominada por puestos de carácter operativo y táctico, restando presencia a las posiciones estratégicas, debido a que la base empresarial del país continúa siendo integrada en un 79,07% por empresas unipersonales de pequeña y mediana escala con limitada generación de cargos directivos.

La distribución refuerza este diagnóstico al estar concentrada en el eje central –encabezado por Santa Cruz, La Paz y Cochabamba–, con un leve incremento en la participación del resto de los departamentos; y donde las ciudades capitales absorben la abrumadora mayoría de las vacantes, mientras que los municipios intermedios y rurales permanecen al margen, lo que impone restricciones importantes sobre la capilaridad de las oportunidades laborales y la articulación territorial de la fuerza de trabajo.
En lo relativo al perfil de las exigencias formativas y de experiencia, el análisis muestra que las credenciales educativas de nivel licenciatura funcionan como filtro de acceso en un número importante de vacantes, aunque no necesariamente se correlacionan con la demanda de tareas de alta especialización; además, una proporción relevante de ofertas admite estudiantes universitarios o egresados, lo que indica la presencia de puestos de entrada pero también, con frecuencia, de alta rotación y menor estabilidad. En materia de experiencia, la mayor concentración de requerimientos se ubica en el rango de 1 a 5 años, y llama la atención la elevada incidencia de vacantes que no especifican claramente requisitos de experiencia, circunstancia que introduce opacidad en los procesos de selección y constituye una barrera para las trayectorias iniciales de jóvenes y recién egresados, remarcando un desafío analítico para el ONT.

Complementariamente, el estudio incorpora un análisis de género y de condiciones laborales que evidencia un mercado con procesos de reclutamiento mayoritariamente abiertos a ambos sexos, aunque persisten diferencias en determinados segmentos ocupacionales y, sobre todo, elevados niveles de opacidad respecto a salarios, estabilidad contractual y acceso a protección social. Entre las vacantes que permiten evaluar estas dimensiones, predomina el empleo precario, lo que

confirma que la calidad del empleo continúa siendo uno de los principales desafíos del mercado laboral boliviano. En las competencias de base, el estudio muestra que el mercado laboral boliviano sigue privilegiando requisitos elementales de empleabilidad que garantizan el funcionamiento cotidiano de las organizaciones. Aquí destacan de forma constante el trabajo en equipo, la responsabilidad, la comunicación y la organización, junto con el indispensable manejo de Excel. Esta capa evidencia que buena parte de la demanda se concentra en perfiles con la capacidad de integrarse al ritmo del trabajo y que aseguren orden, cumplimiento y adaptación operativa, más que en capacidades de alta especialización y habilidades complejas.

En la capa de competencias críticas sobresalen el análisis de datos, el manejo de software o sistemas, la gestión, las ventas y la calidad. Pero también aparecen por primera vez competencias esenciales en el contexto actual como el manejo de herramientas digitales, de redes sociales y la investigación de mercado, confirmando que la digitalización en ciertos sectores de la economía demanda perfiles con habilidades técnicas que favorecen la incorporación de la inteligencia artificial, aunque siempre vinculada a las habilidades blandas que la potencian aún más.

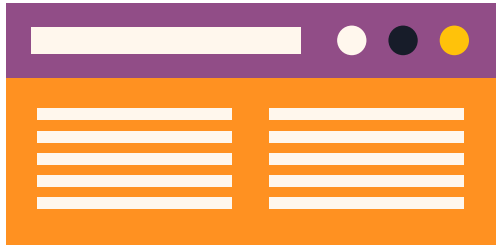
En las competencias sistémicas, el estudio muestra una orientación hacia perfiles capaces de trabajar de forma colaborativa, gestionar procesos, orientarse a resultados, comunicarse sistémicamente y con habilidades en análisis de sistemas.

Aunque estas competencias tienen menor presencia explicita en la demanda visible, resultan importantes en todos los niveles jerárquicos porque apuntan a funciones de enlace y mejora organizacional en entornos muy dinámicos que exigen capacidades de adaptación a las nuevas condiciones del mercado.

Los hallazgos en la capa de competencias duras o técnicas, ratifican que las organizaciones están experimentando una transición digital parcial, marcada por la demanda de herramientas y conocimientos específicos para desempeñar tareas especializadas. Excel aparece como la habilidad más transversal, pero también figuran inglés, ERP, SAP, Power BI, SQL, y Python. Sin embargo, estas competencias todavía no tienen una presencia masiva, sino selectiva, concentrada en ciertos sectores y niveles ocupacionales. Esto indica que el mercado laboral boliviano ya incorpora señales de modernización tecnológica, pero de manera desigual y todavía insuficiente para hablar de una transformación intensiva en conocimiento.



Finalmente, entre las competencias blandas o transversales, predominan la comunicación, la organización, la responsabilidad, el trabajo en equipo y la calidad. Lo más relevante es que competencias como pensamiento crítico, inteligencia emocional, aprendizaje continuo, pensamiento estratégico y tolerancia a la presión siguen teniendo una presencia baja, pese a su creciente importancia en contextos de cambio, automatización y trabajo híbrido. Esto revela una brecha entre lo que el mercado laboral sigue pidiendo con más frecuencia y lo que probablemente necesitará con mayor urgencia en el futuro cercano. Con base en el diagnóstico técnico expuesto, el presente estudio invita a repensar la relación entre educación, empleo y desarrollo productivo en Bolivia, superando la lógica tradicional de ajustar la oferta formativa a demandas laborales ya existentes y apostando, más bien, por una política pública capaz de anticipar transformaciones, reducir brechas territoriales y elevar la calidad de las trayectorias laborales.





ÍNDICE

8–9
INTRODUCCIÓN
1.1. Propósito y alcance del estudio
1.2. Importancia de las competencias laborales en los niveles estratégico, táctico y operativo

10–12
METODOLOGÍA DEL ESTUDIO
2.1. Tipo de estudio
2.2. Población y muestra
2.3. Técnicas de recolección de datos
2.4. Procesamiento y análisis de la información

13–29
ANÁLISIS DE DATOS
3.1. Contexto político, económico, social y laboral nacional
3.2. Distribución de requerimientos laborales por nivel y cargo
3.3. Sectores económicos demandantes
3.4. Vacantes por categoría mayor (Clasificación Internacional Industrial Uniforme - CIIU)
3.5. Distribución geográfica de la demanda laboral (por departamentos y municipios)
3.6. Nivel de formación requerido
3.7. Años de experiencia por vacante
3.8. Experiencia requerida por nivel jerárquico
3.9. Brecha de género y condiciones laborales

30–57
ANÁLISIS DE COMPETENCIAS
4.1. Requerimiento de competencias de base
4.2. Requerimiento de competencias críticas
4.3. Requerimiento de competencias sistémicas
4.4. Competencias duras/ técnicas
4.5. Competencias blandas/ transversales
4.6. Brechas y recomendaciones estratégicas

58
CONCLUSIONES TÉCNICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Propósito y alcance del estudio

El Observatorio Nacional del Trabajo –ONT– presenta el Estudio de Competencias Laborales en Bolivia, febrero 2026, concebido como un insumo de análisis que suministra evidencia empírica sobre las características de la fuerza de trabajo. Está dirigido a todos quienes buscan fortalecer el capital humano nacional con el fin de optimizar estrategias de reclutamiento y formación, así como para el diseño y ajuste de programas curriculares más acordes a las necesidades del mercado.

El presente estudio representa la demanda laboral visible en plataformas digitales de empleo monitoreadas en febrero de 2026. Se examinan las competencias requeridas en los distintos niveles jerárquicos —estratégico, táctico y operativo— en entidades públicas y privadas del país, y se reflexiona acerca de las tendencias y patrones relevantes.

El seguimiento de la correspondencia entre la oferta formativa y las necesidades del mercado laboral genera beneficios transversales para los diversos ámbitos de ocupación del capital humano.

No obstante, las políticas públicas nacionales que se apoyen en estos datos deben reconocer que los retos exceden el mero fortalecimiento de competencias presentes; también requieren consolidar vínculos más firmes entre empleadores y trabajadores, dentro de un marco de protección social que favorezca condiciones laborales adecuadas para todas las personas.

1.2. Importancia de las competencias laborales en los niveles estratégico, táctico y operativo

Aunque resulta sumamente complejo establecer un modelo universalmente aplicable (Ronda, 2004) para la identificación de competencias laborales, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han liderado procesos normativos como el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 197 (núm. 142)[1].
Como señala la OIT (2012), este tratado obliga a los países miembros que lo ratifican a:

1. Adoptar políticas y programas integrales de orientación profesional y formación profesional, coordinados con las necesidades de empleo.
2. Establecer sistemas abiertos y flexibles de educación técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional.
3. Asegurar que la formación esté vinculada al desarrollo económico y social del país, respondiendo a las demandas del mercado laboral.

Su objetivo central es promover el desarrollo holístico de las personas en relación con el trabajo, mediante un aprendizaje multifacético y un enfoque tripartito (gobierno, empleadores y trabajadores). Busca que los trabajadores no solo adquieran competencias para ser empleables, sino que desarrollen autonomía y crecimiento personal en su relación con el trabajo.

[1] *Adoptado el 23 de junio de 1975 en Ginebra. Entró en vigencia el 19 de julio de 1977.*



Este instrumento es relevante para políticas públicas de educación, formación laboral e inclusión en el mercado de trabajo, especialmente en contextos como Bolivia donde se pretende hacer cada vez más énfasis en el desarrollo de competencias laborales y en el análisis de la conexión entre la oferta educativa y la demanda laboral.

En ese sentido, el Observatorio Nacional del Trabajo – ONT reconoce que "los avances educativos están asociados a mejores condiciones económicas y sociales, mientras que la acumulación insuficiente de competencias se convierte en una restricción para el desarrollo por sus efectos en la productividad y la inclusión social y laboral" (Trucco et al., 2026, p. 13).

Por tanto, la gestión basada en competencias es clave en la transformación de las estrategias organizacionales. Optimiza el desarrollo de capacidades individuales y mejora el desempeño en puestos específicos, en el corto, mediano y largo plazo (Arbonés, 2024; Quiñonez et al., 2025). Este enfoque incide directamente en la empleabilidad y ratifica la interdependencia entre los niveles jerárquicos.





2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

2.1. Tipo de estudio

Nuevamente se adopta un enfoque cuantitativo descriptivo para identificar, clasificar y analizar la demanda de competencias laborales en Bolivia, según los niveles estratégico, táctico y operativo. Asimismo, se incorporan tres ejes que robustecen el análisis: la perspectiva de género, la dimensión territorial y una específica sobre condiciones laborales. Esto permite generar evidencia crítica que sirva de insumo para el diseño e implementación de políticas públicas laborales y educativas.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población objetivo

La población de estudio comprende las convocatorias laborales publicadas en plataformas digitales especializadas de empleo en Bolivia durante el mes de febrero de 2026

2.2.2. Marco muestral

La muestra corresponde a 2.035 requerimientos laborales publicados en plataformas de empleo digital para Bolivia, tales como: LinkedIn, Computrabajo, Bumeran, elempleo.bo, trabajopolis.bo, trabajando.com.bo, trabajito.com.bo, opcionempleo.com.bo, clasificados.lostiempos.com.bo, oportunidades.onu.com.bo, clasificados.eldeber.com.bo, redes sociales laborales, entre otros.

2.2.3. Muestreo

Se ha utilizado una muestra no probabilística por disponibilidad de fuentes digitales, asistida por algoritmos de inteligencia artificial para la identificación, extracción, depuración y clasificación de requerimientos laborales publicados durante el mes de febrero[2] de 2026, visible en plataformas digitales de empleo para Bolivia.

2.3. Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de información se empleó web scraping asistido por inteligencia artificial, que permitió extraer los textos completos de 2.035 requerimientos laborales publicados en más de una decena de plataformas laborales digitales de Bolivia. Además de aplicar criterios de inclusión y exclusión para garantizar la calidad de los datos, se procedió a la revisión de los requerimientos laborales con especial atención a las especificaciones por sexo, las condiciones laborales, la distribución territorial a nivel municipal y la identificación de convocatorias que demandan más de un puesto. Este esfuerzo busca atender las brechas identificadas en el Estudio de Competencias Laborales en Bolivia 2025 (ONT, 2025), incorporando análisis desagregados relevantes para políticas públicas, a fin de ofrecer insumos para recomendaciones más precisas sobre formación, regulación y medidas de inclusión.

2.4. Procesamiento y análisis de la información

2.4.1. Preprocesamiento de datos

El preprocesamiento se centró en una limpieza textual manual y exhaustiva de los requerimientos laborales (traducción de avisos en inglés —principalmente asociados a empleo remoto—; eliminación de espacios en blanco; y corrección ortográfica) con el fin de identificar con mayor precisión las competencias laborales. Se

[2] Cabe aclarar que el 13,81% de los avisos (281 casos) corresponden a requerimientos laborales que permanecieron vigentes desde enero de 2026.

prestó especial atención a: especificaciones por sexo (hombre, mujer, ambos, o "no especifica"); sector económico según la CAEB 2022[3], complementado mediante la revisión descriptiva de cada empleador en sitios web; menciones a condiciones laborales relevantes para medir precariedad (remuneración superior a un salario mínimo nacional, estabilidad laboral y acceso a protección de corto y largo plazo); distribución territorial a nivel municipal; y requerimientos para trabajar en el exterior.

2.4.2. Clasificación de competencias

Se aplicó una clasificación de las competencias en tres capas analíticas: a) competencias de base (condiciones mínimas de empleabilidad), b) competencias críticas (relacionadas con la productividad y el impacto en los resultados organizacionales) y c) competencias sistémicas (capacidades para comprender, analizar e intervenir en realidades complejas de manera integral).

Además, se trabajó con las categorías de competencias duras o técnicas (habilidades necesarias para ejecutar tareas, funciones o procesos específicos de una ocupación, profesión o área de especialización) y blandas o transversales (capacidades que facilitan la interacción efectiva, la adaptación a distintos contextos y el desempeño exitoso en diversos ámbitos laborales y sociales).

La clasificación se realizó mediante codificación semántica empleando modelos de inteligencia artificial entrenados en el procesamiento de ofertas laborales, capaces de identificar competencias explícitas e implícitas[4] y asignarlas a cada capa con precisión.

2.4.3. Análisis estadístico

Tomando en cuenta la heterogeneidad de requerimientos laborales, los porcentajes presentados en los gráficos se estimaron sobre el total de menciones diferenciados en cada capa analítica de competencias, con el fin de aproximar su grado de incidencia, bajo el siguiente detalle:

- Competencias de base: 5.057 menciones.
- Competencias críticas: 10.690 menciones.
- Competencias sistémicas: 7.741 menciones.
- Competencias duras/ técnicas: 3.676 menciones.
- Competencias blandas transversales: 3.975 menciones.

Asimismo, se realizó un análisis de competencias distribuidas por nivel jerárquico (estratégico, táctico y operativo) para establecer comparaciones que permitan establecer su peso específico en ciertos perfiles de cargo. De esta manera, se generan aportes para que las empresas, las instituciones educativas y el Estado diseñen acciones de fortalecimiento de competencias mediante procesos de capacitación alienados con la dinámica del mercado laboral boliviano.

[3] Clasificación de Actividades Económicas de Bolivia (INE, 2022), basada en la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU).

[4] Esta codificación fue de bastante utilidad especialmente en avisos con información escasa o cuya descripción del puesto no permitía una asignación mecánica de competencias.



3.
ANÁLISIS DE DATOS

3.1. Contexto político, económico, social y laboral nacional

3.1.1. Contexto político

En el transcurso del mes de febrero de 2026, el gobierno del presidente Rodrigo Paz Pereira cumplió sus primeros 100 días enfocado en la reestructuración del Estado. En este sentido, el Ministerio de Desarrollo Productivo, Rural y Agua (MDPRyA) presentó el Plan Estratégico 2026–2030 “Bolivia Productiva y Resiliente, el cual hace énfasis en “el fortalecimiento de las cadenas agroproductivas, la promoción de alianzas estratégicas y la consolidación de un modelo que integre seguridad jurídica, inversiones y sostenibilidad ambiental y climática” (MDPRyA, 2026).

3.1.2. Contexto económico

Como parte del Plan Estratégico 2026-2030 “Bolivia Productiva y Resiliente”, el gobierno boliviano buscó trazar una hoja de ruta para fortalecer la competitividad mediante la articulación público-privada, con metas como: aumentar la participación del sector en el Producto Interno Bruto (PIB), reducir las importaciones manufactureras, desarrollar complejos industriales, elevar las exportaciones con valor agregado, formalizar el empleo industrial y mejorar la eficiencia energética productiva del país (MDPRyA, 2026).

Por otro lado, las reservas internacionales alcanzaron los $us 3.813 millones a inicios de enero de 2026,z según datos del Banco Central de Bolivia. Para encarar la gestión 2026, el gobierno boliviano tuvo que recurrir a desembolsos internacionales del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) por $us 4,5 mil millones y a créditos de $us 3,1 mil millones del Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe, de 100 millones de JICA y de otros 100 millones de FONPLATA (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2026, p. 5). Finalmente, la estabilización del tipo de cambio permitió que los precios del mercado se mantuvieran relativamente estables.

3.1.3. Contexto social

Las primeras medidas económicas del gobierno nacional, como la promulgación del Decreto Supremo N° 5503 a finales de 2025, tuvieron repercusiones en los primeros meses de 2026. En el primer trimestre del año se registraron 176 eventos de conflictividad; 44 de ellos ocurrieron en febrero (Defensoría del Pueblo, 2026, p. 13). El 59,9% de los conflictos[5] se concentró en el eje central —encabezado por La Paz, Santa Cruz y Cochabamba—; el resto se distribuyó en proporciones similares entre los seis departamentos restantes. Las principales demandas se relacionaron con la calidad del combustible y la gobernanza, además de reivindicaciones de carácter político-electoral en distintos niveles del Estado.

3.1.4. Contexto laboral

Según la Defensoría del Pueblo (2026, pp. 17–18), el 13,4% de los conflictos registrados en el primer trimestre de 2026 fueron laborales, principalmente por demandas de pago de salarios. En ese mismo periodo, según la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2026, pp. 3-4), la Población Económicamente Activa (PEA) alcanzó 4.817.000 personas. La población ocupada se concentró en comercio, industria manufacturera, construcción, transporte y almacenamiento, alojamiento y servicios de comida, y en servicios educativos. Y la tasa de desocupación fue del 3,2%[6], siendo 0,6 puntos porcentuales más baja que la registrada en el primer trimestre de 2025.

[5] Las medidas de presión más utilizadas fueron los bloqueos, los paros y las marchas (Defensoría del Pueblo, 2026, p. 16).

[6] La desocupación fue más alta entre mujeres (4,0%) que entre hombres (2,6%), con una brecha de 0,2 puntos porcentuales superior a la del mismo período de 2025 (INE, 2026, p. 4).

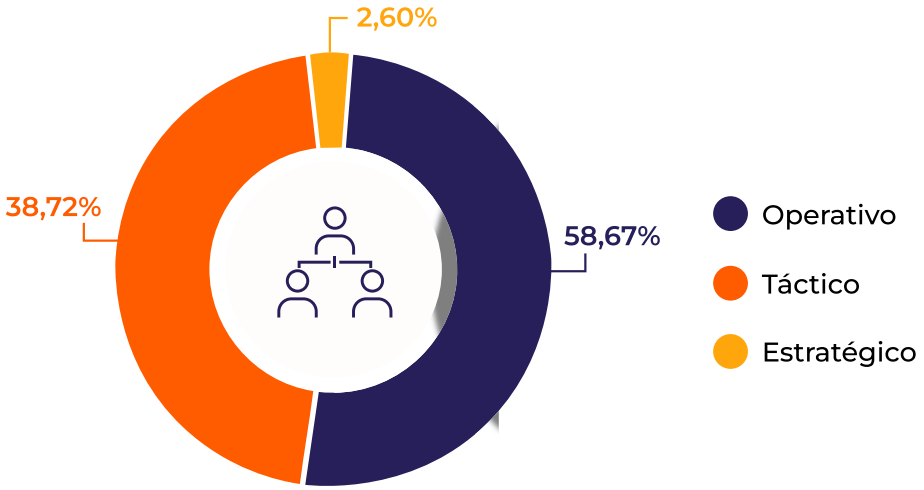
3.2. Distribución de requerimientos laborales por nivel y cargo

La distribución de la demanda laboral en Bolivia por niveles jerárquicos, observada en febrero de 2026, muestra un claro predominio de vacantes de carácter operativo (58,67%) y táctico (38,72%), frente a una participación muy reducida de perfiles estratégicos (2,60%). Esta configuración refleja que el mercado laboral continúa orientándose principalmente hacia funciones de ejecución y supervisión intermedia, mientras que la demanda de capacidades directivas y de conducción organizacional sigue siendo marginal.

En ese sentido, más que evidenciar únicamente una limitación en la formación de capital humano, los datos también pueden interpretarse como una expresión de la estructura productiva y del tipo de organizaciones que predominan en el país, así como de su reducido peso relativo en la generación de puestos de alta decisión. En comparación con 2025 (ONT, 2026, p. 21), se observan variaciones importantes en la composición de la demanda: la proporción de vacantes operativas disminuyó de 77,52% a 58,67%, mientras que la demanda de puestos estratégicos cayó de 9,00% a 2,60%. En contraste, el nivel táctico aumentó de manera significativa, de 13,48% a 38,72%. Este desplazamiento da luces sobre una reconfiguración de la demanda hacia posiciones de coordinación, supervisión o intermediación funcional, aunque también conviene considerar que puede responder a cambios estacionales o sectoriales en la muestra analizada. Por ello, la comparación debe leerse con cautela, ya que una reducción en la proporción operativa no implica necesariamente una expansión de empleos de mayor complejidad, sino posiblemente una redistribución relativa de las vacantes reportadas.

Desde una perspectiva crítica, el descenso de la demanda estratégica resulta especialmente relevante, pues sugiere una menor expansión de puestos vinculados con la planificación, la dirección y la toma de decisiones. Este comportamiento puede relacionarse con la estructura empresarial predominante en el país, caracterizada por unidades de menor escala, menor complejidad organizacional o limitaciones en los procesos de modernización productiva. En esa misma línea, la composición de la base empresarial por tipo societario, reportada por el Servicio Plurinacional de Registro de Comercio (SEPREC) a febrero de 2026, muestra que el 79,07% corresponde a empresas unipersonales[7](Sistema

Gráfico 1 **Bolivia: Requerimientos laborales por nivel jerárquico**
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

[7] En 2025, las empresas unipersonales representaban el 79,14% de la base empresarial nacional (SIIP, 2026).

Integrado de Información Productiva – SIIP, 2026).
A su vez, el fuerte incremento del nivel táctico indica una mayor necesidad de perfiles que articulan la ejecución con la gestión cotidiana, lo cual es consistente con contextos donde las empresas requieren más control operativo que capacidad de diseño estratégico. Por tanto, queda en evidencia una concentración persistente en funciones subordinadas a la operación inmediata.

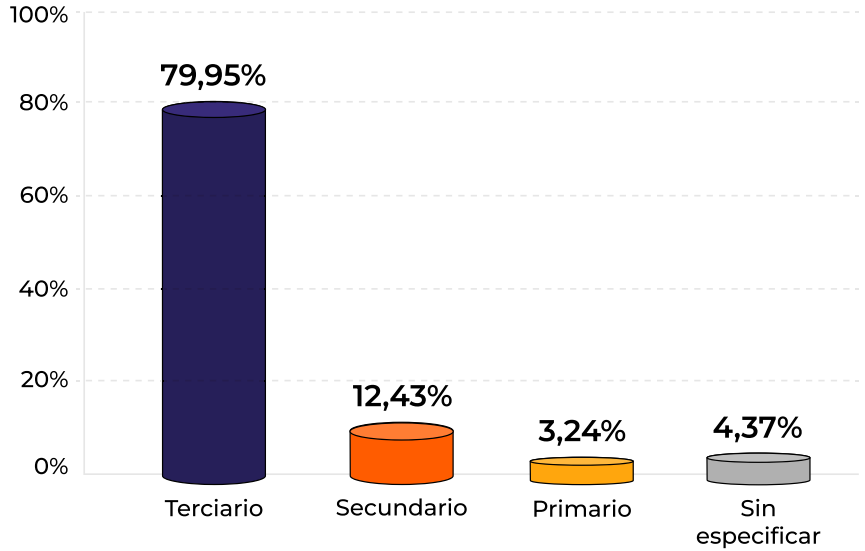
3.3. Sectores económicos demandantes

La distribución por sectores económicos demandantes muestra una clara terciarización de la demanda laboral en Bolivia durante febrero de 2026, con un fuerte predominio del sector terciario (79,95%) frente a una participación mucho menor del secundario (12,43%) y del primario (3,24%). Esto muestra que la generación de empleo sigue concentrándose en actividades de servicios profesionales y técnicos, comercio, transporte y logística y otras actividades no directamente vinculadas con la producción material. No obstante, en comparación con la distribución de 2025, la proporción del sector terciario disminuyó en 3,3 puntos porcentuales(ONT, 2026, p. 22).

En términos estructurales, los hallazgos descritos coinciden con la dinámica observada en economías donde el empleo crece más en ramas de baja o media productividad que en sectores intensivos en transformación productiva.

Al respecto, la OIT (2026) señala que “la pérdida de impulso en la transición de las economías hacia sectores de mayor productividad y mejores condiciones de trabajo representa un impedimento crítico para avanzar con firmeza en la

Gráfico 2 **Bolivia: Sectores económicos demandantes**
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

Asimismo, la terciarización se vincula con la ocupación informal que alcanzó el 84,2% en el primer trimestre de 2026, siendo más elevada para las mujeres (85,9%) y los jóvenes (93,2%) (INE, 2026, p. 7). Esto se explica por la baja participación del sector secundario, que limita la absorción de mano de obra en actividades industriales y de construcción con potencial para generar empleos más estables y encadenamientos productivos. A su vez, la reducida presencia del sector primario confirma que la demanda publicada no está fuertemente orientada a ocupaciones agropecuarias y extractivas vinculadas a recursos naturales, al menos en la muestra[8] de febrero de 2026.

[8] El dato “sin especificar” (4,37%) no es menor, porque introduce un margen de opacidad en la clasificación sectorial y puede afectar la precisión del análisis. Aunque su peso no es dominante, conviene considerarlo como una señal de límites en la calidad descriptiva de algunos avisos, especialmente en plataformas digitales de empleo con información incompleta o ambiguamente redactada.

La demanda laboral se concentra en sectores con alta heterogeneidad ocupacional y, en muchos casos, con mayor peso de micro y pequeñas unidades económicas (SIIP, 2026). En ese escenario, la calidad del empleo puede ser más variable, con una coexistencia de puestos formales e informales, tareas de baja especialización y requerimientos amplios de adaptación. Y también es posible interpretar que el sector terciario actúa como un amortiguador del mercado laboral boliviano, absorbiendo la mayor parte de las vacantes cuando la industria y el sector primario no expanden suficientemente su capacidad de contratación.

3.4. Vacantes por categoría mayor (Clasificación Internacional Industrial Uniforme - CIIU)

Con base en la CAEB 2022[9] (INE, 2022), la distribución de la demanda laboral por actividades económicas confirma la predominancia del sector terciario. Si se consideran las diez principales actividades, nueve corresponden a este sector, entre ellas el comercio (26,00%), las actividades de servicios administrativos y de apoyo (10,81%), las actividades profesionales, científicas y técnicas (7,86%), la enseñanza (6,98%) y las actividades financieras y de seguros (6,49%). Las industrias manufactureras (18,62%) ocupan el segundo lugar, aunque el conjunto del sector secundario registra una disminución de 0,67 puntos porcentuales respecto al comportamiento anual observado en 2025 (ONT, 2026, p. 22).

En comparación con 2025, la dinámica de la demanda laboral en febrero de 2026 presenta varios cambios significativos. En primer lugar, se observa una reducción pronunciada de las actividades profesionales, científicas y técnicas, que pasaron de 43,62% a 7,86%, descendiendo del primer al cuarto lugar. Dado que en febrero de 2026 las empresas registradas en el SEPREC vinculadas a este rubro ocupaban el cuarto lugar en incidencia y representaban el 8,68% de la base empresarial nacional (SIIP, 2026), puede inferirse que la menor presencia relativa de vacantes en este sector estaría asociada no solo a su estructura empresarial, sino también a una baja capacidad de absorción del mercado laboral para perfiles especializados.

En segundo lugar, la venta al por mayor y menor aumentó de 16,62% a 26,00%, pasando del segundo al primer lugar en la distribución general. Este comportamiento es consistente con la concentración del empleo en el comercio, actividad en la que se ubicó el 24,11% de la población ocupada durante el primer trimestre de 2026, siendo además la principal rama de ocupación en ese periodo (INE, 2026, p. 5).

[9] Este clasificador se basa en la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) para la comparabilidad internacional de los datos (INE, 2022).

Gráfico 3 Vacantes según Clasificación de Actividades Económicas de Bolivia (CAEB),
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

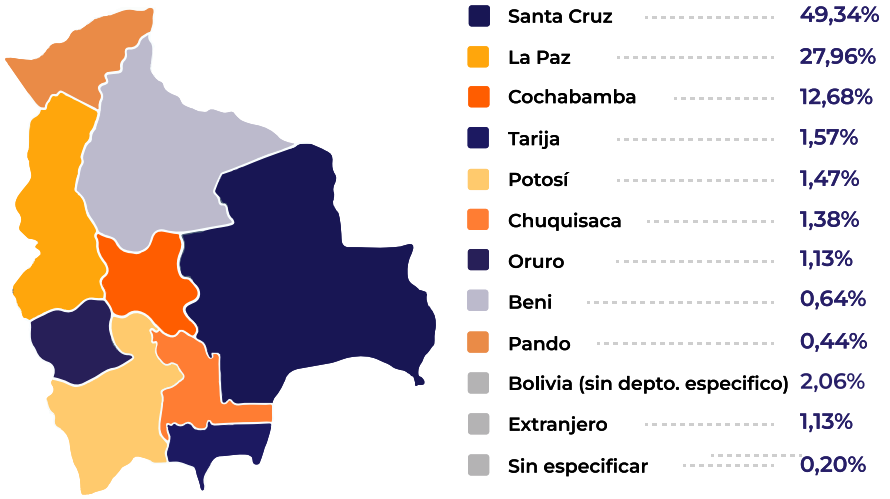
En tercer lugar, las industrias manufactureras registraron un incremento leve, de 10,09% a 10,81%, manteniéndose en el tercer lugar. Este resultado sugiere que, pese a los discursos orientados a impulsar la productividad industrial, el sector manufacturero sigue mostrando un crecimiento limitado en términos de demanda laboral, probablemente condicionado por el contexto de desaceleración económica y por restricciones estructurales de inversión, escala productiva y modernización tecnológica. Aun así, se trata de la segunda actividad que más personas ocupadas concentró en el primer trimestre de 2026, con el 15,19% (INE, 2026, p. 5).

Por otro lado, dentro del sector primario, la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca registraron un incremento significativo, del 1,01% al 2,51%, al igual que la explotación de minas y canteras, que aumentó del 0,27% al 0,74%. No obstante, ambos rubros continúan teniendo una incidencia reducida en la distribución general de la demanda laboral, demostrando que las actividades con mayor contenido técnico, de especialización profesional o productivo exhibieron una participación más fluctuante durante febrero de 2026.

3.5. Distribución geográfica de la demanda laboral (por departamentos y municipios)

La distribución geográfica de la demanda laboral en febrero de 2026 ratifica la fuerte concentración en el eje central observada en 2025 (ONT, 2026). Casi 9 de cada 10 vacantes (89,98%) se ubicaron en los principales departamentos del país, lo que coincide con el hecho de que el 77,65% de las unidades económicas que conforman la base empresarial nacional se concentraba en febrero de 2026 en el eje central (SIIP, 2026). No obstante, se observan algunos cambios relevantes. Aunque Santa Cruz continúa liderando

Gráfico 4 **Bolivia: Distribución geográfica de la demanda laboral por departamento**
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

con el 49,34%, su peso relativo fue menor que el 60,67% registrado en 2025. En cambio, La Paz mostró un crecimiento relativo, al pasar de 23,48% a 27,96%, al igual que Cochabamba, cuya participación aumentó de 8,59% a 12,68% (ONT, 2026, p. 26).

Las desigualdades territoriales en la demanda laboral visible en plataformas digitales persisten y reproducen la estructura espacial desigual de la economía boliviana.

Aunque los departamentos vinculados a actividades extractivas continúan aportando de forma significativa al PIB nacional, su participación sigue siendo reducida: Tarija ocupa el cuarto lugar con 1,57%, Potosí el quinto con 1,47% y Oruro el séptimo con 1,13%. Chuquisaca alcanza el sexto lugar con 1,38%, mientras que Beni (0,64%) y Pando (0,44%) mantienen una incidencia marginal. En estos últimos casos, su participación resulta ligeramente superior a la observada en 2025, pero no necesariamente expresa una expansión sustantiva de oportunidades laborales en esos territorios.

En este contexto, la categoría “Bolivia” (2,06%) remite a vacantes que exigen movilidad interdepartamental continua, sin localización fija, como una forma de centralización funcional de la contratación que desborda las fronteras administrativas departamentales. A ello se suma el 1,13% de avisos correspondientes a puestos en el extranjero, principalmente en España, Estados Unidos, Colombia y Perú, dato que evidencia la inserción de parte de la demanda en circuitos laborales transnacionales. Finalmente, el 0,20% de avisos sin ubicación especificada introduce un margen de indeterminación que, aunque pequeño, limita la precisión del análisis territorial.Sin embargo, uno de los aportes incorporados en los estudios mensuales desde la gestión 2026 es la distribución territorial de la demanda laboral a nivel municipal. En este marco, las ciudades capitales concentran el 83,50% de la demanda laboral, con mayor incidencia en Santa Cruz de la Sierra, Cochabamba y Potosí. La Paz ocupa la penúltima posición entre las ciudades capitales, con el 72,32%; no obstante, si se incluye a El Alto, su participación se eleva al 83,13%. En contraste, el resto de los municipios, de composición urbana y rural, concentra el 6,03%, con mayor incidencia en Beni, Pando y Tarija.

Tabla 1

Bolivia: Distribución de la demanda laboral por municipios, febrero 2026

Departamento	Ciudad capital	%	Resto municipios	%	No especifica (%)
Santa Cruz	Santa Cruz de la Sierra	93,82%	Buena Vista, Comarapa, Concepción, Cotoca, Cuatro Cañadas, Mineros, Montero, Okinawa, Pailón, Puerto Quijarro, San Ignacio de Velasco, Warnes, Yapacaní	2,69%	3,49%
La Paz	La Paz	72,32%	Achacachi, Apolo, Batallas, Calamarca, El Alto, Santiago de Machaca, Sica Sica	16,09%	15,29%
Cochabamba	Cochabamba	90,57%	Capinota, Irpa Irpa, Entre Ríos, Morochata, Quillacollo, Sacaba	2,07%	7,36%
Tarija	Tarija	68,75%	Bermejo, Yacuiba	18,75%	12,50%
Potosí	Potosí	90,00%	Uyuni	6,67%	3,33%
Chuquisaca	Sucre	78,57%	*Culpina, Las Carreras*	7,14%	14,29%
Oruro	Oruro	86,96%	Eucaliptus, Choquecota	13,04%	0,00%
Beni	Trinidad	76,92%	Riberalta, San Pablo, San Andrés	23,08%	0,00%
Pando	Cobija	77,78%	El Sena, Nueva Esperanza	22,22%	0,00%
Total ciudades capitales		83,50%	Total resto municipios	6,03%	9,29%

A ello se suma un 9,29% de registros sin especificación municipal, lo que introduce un margen de opacidad en la lectura territorial, particularmente en La Paz, Tarija y Chuquisaca. Este patrón confirma una fuerte centralización urbana de la demanda laboral y, al mismo tiempo, evidencia la persistencia de desigualdades territoriales en la generación y visibilización de oportunidades de empleo. La concentración en ciudades capitales sugiere que la mayor parte de las vacantes se vincula con mercados laborales urbanos más dinámicos, con mayor densidad empresarial y mejor acceso a plataformas digitales de intermediación. Sin embargo, el ejemplo de La Paz y El Alto muestra que la escala metropolitana altera de forma significativa la lectura de la demanda, por lo que el análisis a nivel de ciudades capitales altera la relevancia de los entornos urbanos ampliados.

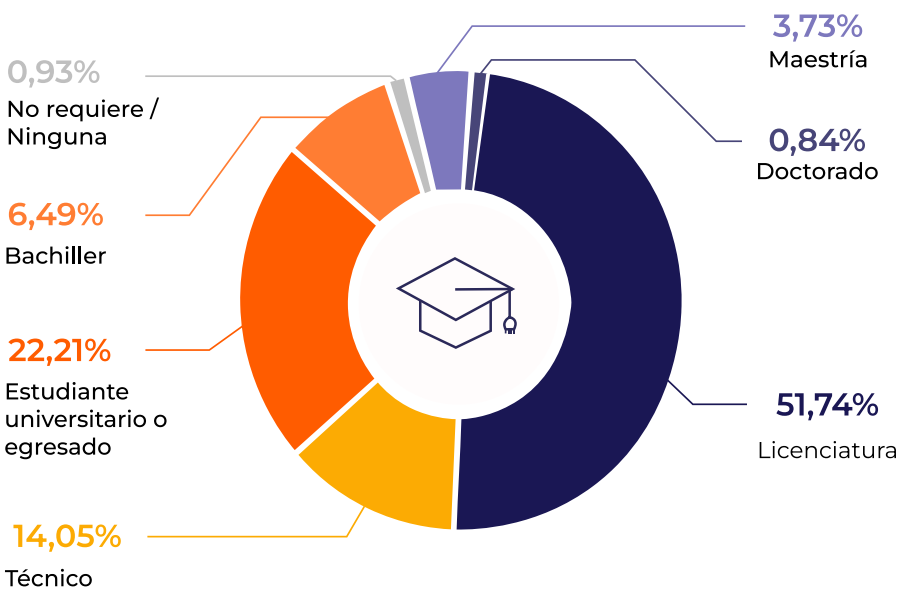
La baja participación del resto de los municipios indica que la demanda visible en plataformas sigue siendo débil fuera de los principales centros urbanos, lo cual refuerza la idea de una inserción laboral territorialmente concentrada y con escasa capilaridad hacia áreas intermedias o rurales.

Finalmente, la proporción de avisos sin ubicación municipal específica no es menor, porque limita la precisión del análisis y puede ocultar tanto concentraciones como vacíos territoriales. En términos metodológicos, esto sugiere que la calidad de la información territorial sigue siendo un desafío relevante para interpretar la estructura espacial del mercado laboral en Bolivia.

3.6. Nivel de formación requerido

En el 51,74% de las vacantes, la licenciatura constituye un requisito indispensable para ocupar el cargo o puesto de trabajo, mientras que en el 14,05% se exige formación técnica. No obstante, en más de una quinta parte del total de vacantes (22,21%) basta con ser estudiante universitario/a o egresado/a para ser considerado/a.
En contraste, los puestos que requieren estudios de maestría representan el 3,73%, y aquellos que exigen doctorado son prácticamente residuales (0,84%).

Gráfico 5 **Bolivia: Distribución de la demanda laboral según nivel educativo**
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

También destaca la proporción de vacantes que solicitan únicamente bachillerato (6,49%), superior a la observada en 2025 (4,64%). A su vez, disminuye el peso de las vacantes que no especifican un nivel de formación particular, que pasan del 2,00% en 2025 al 0,84% en 2026 (ONT, 2026, p. 27). Este último cambio sugiere una mayor precisión en la definición de perfiles por parte de los empleadores y una formalización descriptiva más consistente de los avisos.

En conjunto, la distribución confirma que el mercado laboral visible en plataformas digitales privilegia credenciales formales de nivel medio y superior, pero sin expandir de manera significativa la demanda de perfiles de posgrado. Esto revela una estructura ocupacional concentrada en mandos medios, funciones técnicas y puestos operativos, con una capacidad limitada para absorber formación altamente especializada. De hecho, en febrero de 2026, 66 de cada 100 vacantes requerían formación universitaria o técnica completa, una proporción inferior al 69,58% observado en el comportamiento anual de 2025.

A la vez, la presencia de vacantes abiertas a estudiantes universitarios/as o egresados/as apunta a una cierta flexibilidad en los umbrales de ingreso, especialmente en puestos iniciales, de apoyo o de aprendizaje en el empleo, como pasantías y prácticas.

De hecho, en el 4,96% de las vacantes se requiere explícitamente a pasantes. En sentido contrario, el aumento de vacantes que solo exigen bachillerato confirma la persistencia de segmentos ocupacionales de baja calificación.

Esta combinación de exigencia media, apertura parcial y reducida demanda de perfiles con posgrado también refleja las limitaciones del sistema educativo y del mercado laboral para articular trayectorias de formación con empleos de mayor complejidad, especialmente si se considera que, aunque Bolivia presenta una alta tasa de asistencia neta a educación terciaria (59%), persiste una baja tasa de culminación en ese nivel (19%), como señala un reciente estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (Arias, Giambruno y Karsaclian, 2026, pp. 37-38).

3.7. Años de experiencia por vacante

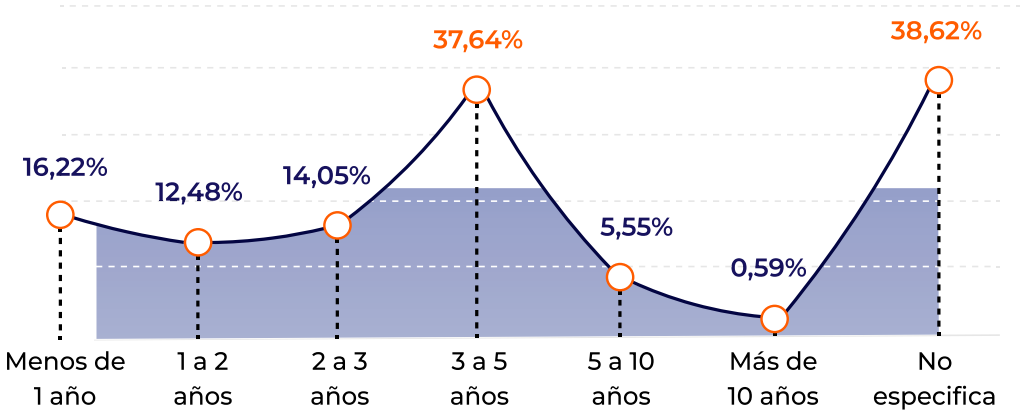
Los datos muestran que la experiencia previa requerida se concentra en el rango de 1 a 5 años, que reúne el 37,64% de las vacantes. En cambio, la absorción de perfiles con mayor trayectoria laboral es limitada. Los requerimientos que solicitan entre 5 y 10 años de experiencia representan solo el 5,55%, mientras que aquellos que exigen más de 10 años son prácticamente residuales (0,59%)[10].

Por otro lado, a diferencia del comportamiento observado en 2025, la oferta visible de empleos de entrada es considerablemente mayor en febrero de 2026. El incremento de 2,67% a 16,22% en los perfiles con menos de un año de experiencia sugiere una mayor demanda de trabajadores jóvenes o en transición educativa-laboral, especialmente en ocupaciones asociadas a los niveles táctico y operativo, donde es más frecuente la incorporación de personas recién graduadas o aún en formación universitaria o técnica.

Este comportamiento merece especial atención y seguimiento en los meses siguientes, tomando en cuenta que, en países de ingresos bajos como Bolivia, en 2025 aumentaron tanto la tasa de desempleo juvenil —de 12,3% a 12,4%— como la proporción de jóvenes 'ninis'[11] —de 19,9% a 20,0%— (OIT, 2026a, p. 3). En ese contexto, la Organización Internacional del Trabajo (2026a) señala que, en 2025, "257 millones de jóvenes perdieron la oportunidad de adquirir educación, competencias profesionales y/o experiencias laborales de gran valor para sus perspectivas de futuro en el mercado laboral" (p. 3).

Los jóvenes 'ninis' incluyen tanto a desocupados desalentados por no haber logrado insertarse en el mercado laboral como a personas que pasan a la inactividad; por su parte, entre los desocupados también se encuentran jóvenes con formación profesional que engrosan el desempleo ilustrado, debido a que los requisitos de entrada suelen exigir experiencia acumulada o trayectorias previas superiores a un año, en un mercado de empleo formal todavía restringido. En esa misma línea, las vacantes que no exigen experiencia representaron apenas el 1,38% en febrero de 2026, lo que confirma la persistencia de barreras significativas para el ingreso laboral.

Gráfico 6 **Bolivia: Años de experiencia requeridos por vacante**
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

[11] Término que se refiere a jóvenes que no estudian ni trabajan.

Por ello, para muchas personas, el sector informal continúa siendo la principal vía de inserción y de acumulación inicial de experiencia. En Bolivia, este sector concentra empleo asalariado en múltiples actividades clasificadas en la CAEB 2022, principalmente en comercio, servicios, manufactura, construcción, transporte y logística.

En el primer trimestre de 2026, la tasa de ocupación informal de la población de 14 años o más alcanzó el 84,2%, con una incidencia especialmente alta entre jóvenes (93,2%) y con una brecha de género aún visible: 85,9% en mujeres y 82,6% en hombres (INE, 2026, p. 7).

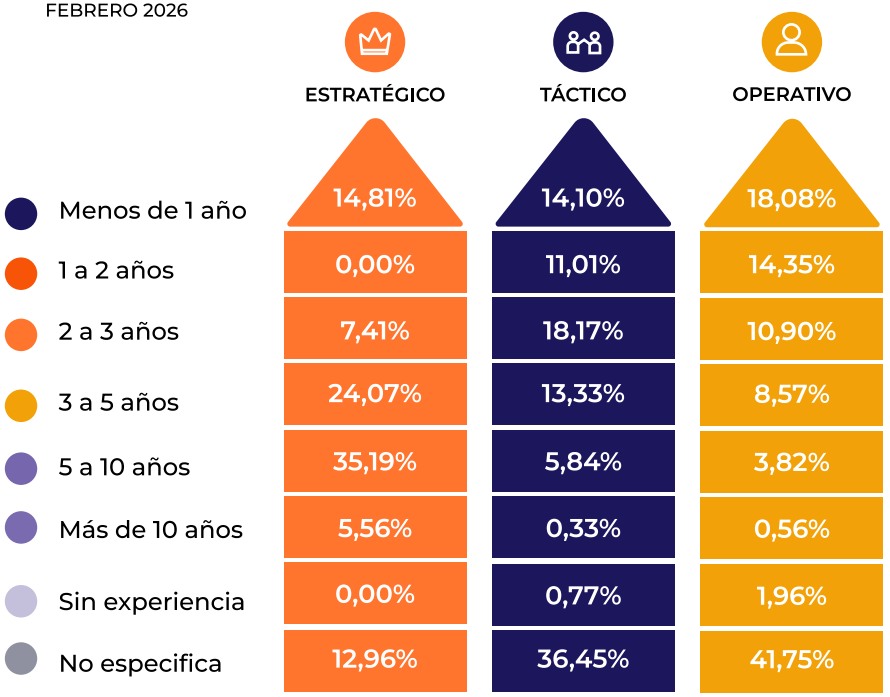
Finalmente, persisten dificultades para precisar los umbrales reales de contratación, debido a que el 38,62% de los anuncios no especifica la experiencia requerida, proporción incluso superior al 35,43% observado en 2025 (ONT, 2026, p. 30). Esta falta de transparencia limita la lectura fina de las condiciones de acceso y también se vincula con la precariedad laboral, en la medida en que la omisión de información por parte de los empleadores reduce la certeza sobre las condiciones efectivas de inserción.

3.8. Experiencia requerida por nivel jerárquico

La distribución de los años de experiencia requeridos evidencia que las exigencias de experiencia aumentan conforme se incrementa el nivel jerárquico del puesto, aunque también revela prácticas de reclutamiento diferenciadas entre los tres niveles.

En el nivel estratégico, la experiencia constituye un requisito central. El 35,19% de las vacantes exige entre cinco y diez años de experiencia, mientras que otro 24,07% solicita entre 3 y 5 años. En conjunto, cerca del 65% de los cargos estratégicos requieren al menos 3 años de trayectoria laboral, lo que refleja que las organizaciones continúan privilegiando perfiles con amplia experiencia para posiciones de dirección, gerencia o alta responsabilidad. Asimismo, el 5,56% de las vacantes demanda más de 10 años de experiencia, porcentaje que, aunque reducido, es significativamente superior al observado en los demás niveles, confirmando que

Gráfico 7 **Bolivia: Experiencia requerida por nivel jerárquico**
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

las posiciones de mayor responsabilidad son también las más restrictivas en términos de trayectoria profesional.

En contraste, los puestos tácticos presentan una distribución mucho más equilibrada. Las mayores proporciones corresponden a los requisitos de dos a tres años (18,17%), menos de 1 año (14,10%) y 3 a 5 años (13,33%), mientras que las exigencias superiores a 5 años disminuyen considerablemente (6,17% en conjunto). Puede interpretarse que las empresas buscan supervisores, coordinadores y mandos medios que cuenten con experiencia previa suficiente para gestionar equipos o procesos, pero sin requerir necesariamente trayectorias profesionales extensas.

Por su parte, los puestos operativos muestran una concentración en los primeros años de experiencia. El 18,08% de las vacantes solicita menos de 1 año de experiencia y el 14,35% entre 1 y 2 años, mientras que únicamente el 4,38% exige más de 5 años de trayectoria. Esta distribución es consistente con la estructura del mercado laboral boliviano, caracterizado por una alta demanda de ocupaciones operativas en múltiples sectores, donde las competencias prácticas suelen adquirirse en períodos relativamente cortos y la rotación laboral es mayor.

No obstante, el aspecto más llamativo del análisis es el elevado porcentaje de vacantes que no especifican el requisito de experiencia, particularmente en los niveles táctico (36,45%) y operativo (41,75%). Esta situación puede interpretarse desde distintas perspectivas. Por una parte, refleja una mayor flexibilidad en los procesos de selección, dejando que la experiencia sea evaluada durante las entrevistas o mediante pruebas de competencias.

Por otra, también evidencia una limitada estandarización en la elaboración de los anuncios de empleo, donde muchos empleadores omiten información relevante para los postulantes. En el nivel estratégico, en cambio, únicamente el 12,96% de las vacantes no especifica experiencia, lo que indica que, cuanto mayor es la responsabilidad del cargo, mayor es también la precisión con que los empleadores definen el perfil requerido.

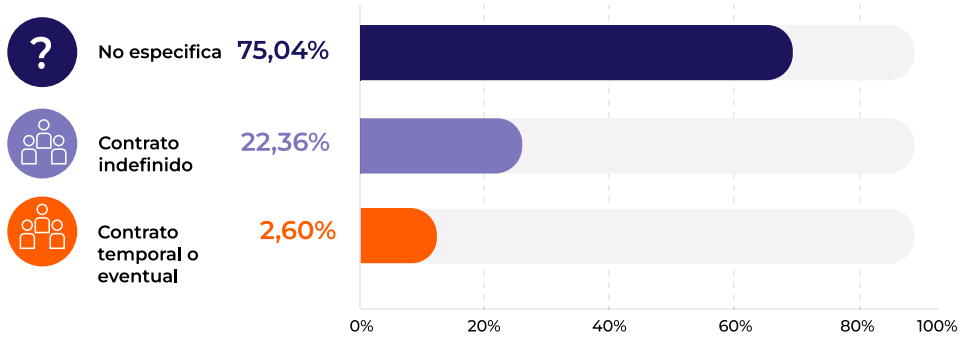
También resulta significativo que el porcentaje de 'sin experiencia' sea bajo en los tres niveles: 4,83% en estratégico, 2,22% en táctico y 4,85% en operativo. Esto sugiere que la oferta visible para primer empleo sigue siendo limitada incluso en ocupaciones menos complejas. En ese sentido, el mercado laboral boliviano en 2025 no parece configurarse como una puerta amplia de ingreso, sino como un espacio que privilegia la empleabilidad previa.

3.9. Brecha de género y condiciones laborales

Cuando se trata de hacer una aproximación a las condiciones laborales y la calidad de los empleos disponibles en la demanda visible, existen varios elementos que merecen una discusión particular, pese a las limitaciones derivadas de la falta de especificación en muchos requerimientos laborales.

Gráfico 8 Estabilidad laboral en los requerimientos laborales

FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

De acuerdo con la literatura nacional e internacional, la precariedad laboral puede entenderse a partir de tres dimensiones centrales: la inestabilidad laboral, es decir, relaciones de trabajo no respaldadas por un contrato indefinido; los salarios iguales o inferiores al referente nacional[12]; y la ausencia de acceso a la seguridad social de corto plazo, como el seguro de salud, y de largo plazo, como la participación en el sistema de pensiones.

En ese marco, a nivel general, en el 75,04% de los requerimientos laborales no se especifica el tipo de relación laboral que la organización ofrece para el puesto. Si bien los contratos indefinidos representan el 22,63% y superan ampliamente a las contrataciones temporales o eventuales, que alcanzan apenas el 2,60%, esta diferencia no permite asumir que dicha tendencia se reproduzca en el conjunto de vacantes donde no se consigna esta información. En todo caso, esta concentración puede estar asociada al carácter relativamente formal de los empleos publicados en plataformas digitales; no obstante, el alto porcentaje de vacantes sin detalle contractual introduce un margen importante de incertidumbre respecto a la estabilidad real de estas oportunidades laborales.

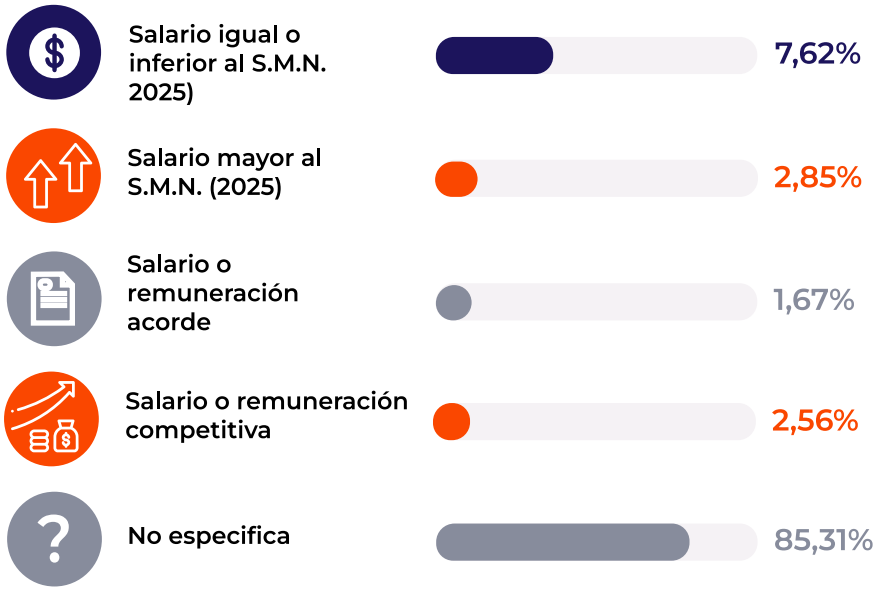
En relación con la remuneración, solo en el 10,47% de los requerimientos laborales se menciona explícitamente el salario correspondiente al puesto. Dentro de este subconjunto, el 72,77% ofrece una remuneración igual o inferior al salario mínimo nacional, lo cual constituye un claro indicador de precariedad y afecta principalmente a puestos operativos y tácticos.

En contraste, apenas el 27,23% ofrece un salario superior al referente nacional, concentrándose sobre todo en cargos estratégicos y en ciertas modalidades de empleo remoto.

[12] El salario mínimo nacional (S.M.N.) en 2025 en Bolivia fue de Bs. 3.300.

Gráfico 9 Referente salarial en los requerimientos laborales

FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

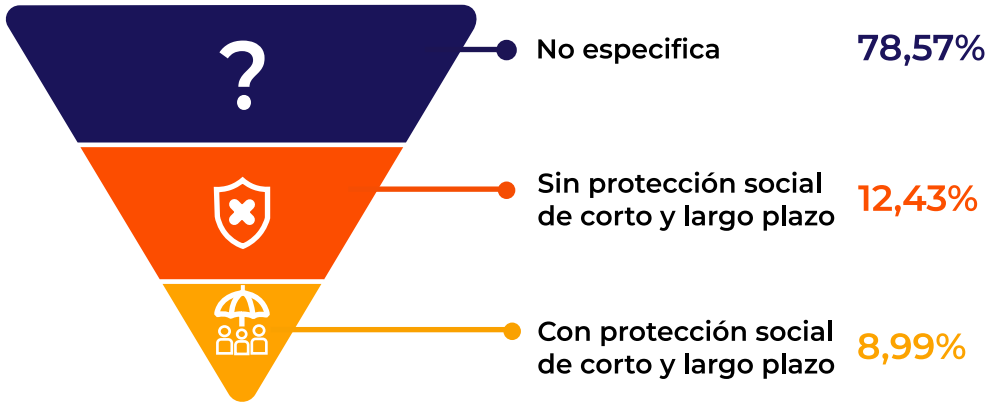
Además, dentro del total de la muestra, solo en el 2,56% de las vacantes se ofrece un "salario o remuneración competitiva" y en el 1,67% un "salario acorde" a las responsabilidades del cargo. Por el contrario, en el 85,31% de los requerimientos laborales no se especifica ningún referente salarial, ni tampoco si la remuneración es mensual, por producto o por servicio, como suele ocurrir en el caso de consultorías profesionales. Esta ausencia de información no solo limita la transparencia de la oferta, sino que también dificulta la identificación precisa de las condiciones de trabajo y refuerza la lectura de un mercado laboral con importantes rasgos de precariedad e informalidad.

En materia de protección social, se observa una brecha entre los requerimientos laborales que no ofrecen acceso a cobertura de corto y largo plazo, los cuales alcanzan el 12,43%, y aquellos que sí la garantizan, que representan el 8,99%. Sin embargo, el dato más relevante es que en el 78,57% de las vacantes esta información no se especifica, lo que limita la posibilidad de evaluar con precisión la calidad de los empleos ofrecidos.

Esta ausencia de información no es un detalle menor, sino un indicio de opacidad en la demanda visible, ya que impide conocer si los puestos incluyen seguro de salud, aportes al sistema de pensiones u otras formas

Gráfico 10 Acceso a protección social de corto y largo plazo en los requerimientos laborales

FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

de protección asociadas al empleo formal. En consecuencia, aunque la muestra permite identificar un grupo reducido de vacantes con algún nivel de cobertura, el panorama general sigue dominado por la incertidumbre, lo que dificulta establecer si las oportunidades laborales publicadas garantizan condiciones mínimas de trabajo decente.

Por tanto, aunque en el 59,75% de los casos no es posible medir con precisión la calidad del empleo debido a la ausencia de información suficiente, los datos del subconjunto de requerimientos en los que sí se mencionan condiciones laborales ratifican una tendencia ya señalada por informes mundiales y regionales sobre la precariedad laboral en Bolivia. En efecto, el 69,11% de los empleos visibles en las plataformas digitales monitoreadas en febrero de 2026 puede clasificarse como precario y el 25,52% como extremadamente precario. En contraste, apenas el 5,37% de los requerimientos laborales corresponde a empleos de calidad, lo que confirma que la oferta visible no solo es limitada en términos de estabilidad y protección, sino también en cuanto a acceso efectivo a condiciones dignas de trabajo.

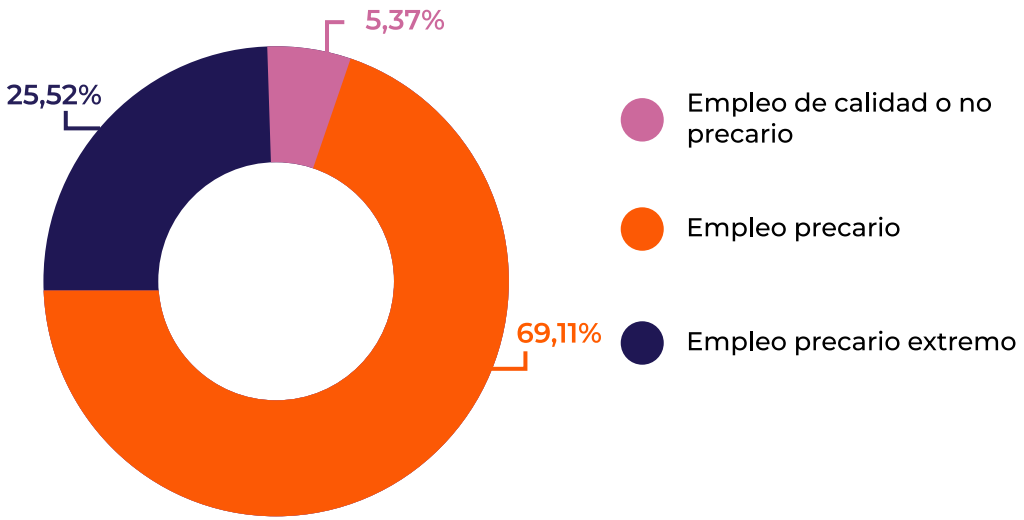
Este panorama es particularmente significativo porque no se trata únicamente de una precariedad extendida, sino de una precariedad que probablemente afecta de manera desigual a distintos grupos de la población económicamente activa.

En ese sentido, la baja proporción de empleos de calidad y la alta opacidad en la información laboral abren la necesidad de examinar con mayor detenimiento cómo se distribuyen estas oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente considerando que las desigualdades de género suelen intensificarse precisamente en contextos de mayor informalidad, menor protección social y menores posibilidades de acceso a puestos estables.

Por otro lado, la demanda laboral en Bolivia durante febrero de 2026 se caracterizó por una marcada orientación hacia ofertas de empleo sin preferencia explícita por el sexo de las personas postulantes, aunque persisten diferencias en aquellos casos donde las empresas sí establecen un criterio de género.

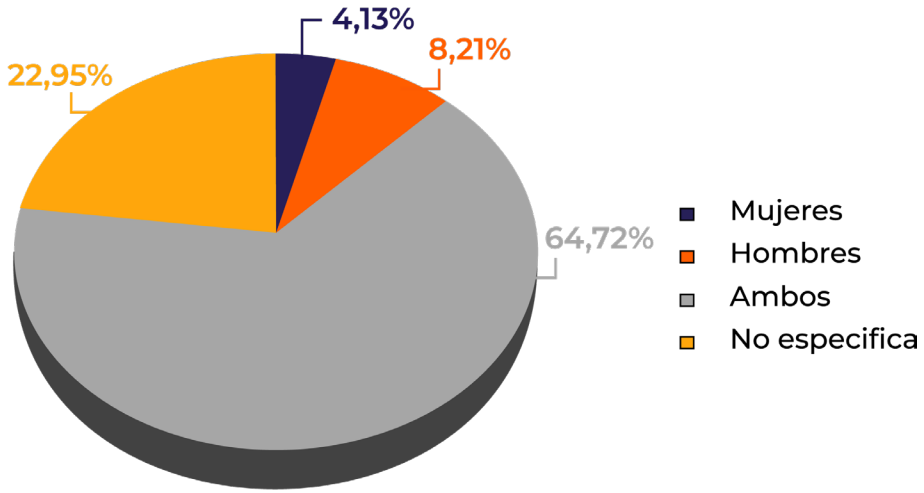
En primer lugar, el 64,72% de las ofertas está dirigido a ambos sexos, lo que constituye la categoría ampliamente predominante.

Gráfico 11 **Calidad del empleo en la demanda visible**
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

Gráfico 12 Distribución de la demanda laboral según sexo
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

Este resultado sugiere una tendencia hacia procesos de reclutamiento más inclusivos, en los que el criterio de selección se centra principalmente en las competencias, la experiencia y el perfil profesional, antes que en el género de los postulantes. Asimismo, puede interpretarse como un reflejo del cumplimiento de principios de igualdad de oportunidades promovidos por la normativa laboral y por las políticas de gestión de recursos humanos.

En segundo lugar, un 22,95% de las ofertas no especifica preferencia de sexo. Aunque esta omisión podría responder a que las empresas consideran irrelevante este criterio, también puede reflejar prácticas de publicación poco detalladas, donde se prioriza la descripción de funciones y requisitos técnicos sobre las características demográficas de los candidatos. En conjunto, las categorías "ambos" y "no especifica" representan 87,67% del total, lo que indica que, en la gran mayoría de las vacantes, el género no constituye un requisito explícito.

Sin embargo, entre las ofertas que sí expresan una preferencia, se observa una diferencia importante. Las vacantes dirigidas exclusivamente a hombres alcanzan el 8,21%, mientras que aquellas orientadas exclusivamente a mujeres representan solo el 4,13%.

En términos relativos, la demanda exclusiva de hombres duplica aproximadamente a la dirigida exclusivamente a mujeres. Esta brecha probablemente responde a la persistencia de una segmentación ocupacional por género, aunque con menor intensidad que en décadas anteriores. Finalmente, como un primer diagnóstico, la combinación de la perspectiva de género con la calidad del empleo revela brechas que requieren un análisis más profundo, especialmente considerando las limitaciones de la información disponible. Por un lado, la proporción de hombres que puede acceder a empleos de calidad (3,98%) supera a la observada en mujeres (2,51%), lo que sugiere una mayor presencia masculina en las oportunidades laborales con mejores condiciones. Por otro lado, las mujeres registran una menor proporción de empleos precarios (31,56% frente a 38,64%) y precarios extremos (10,91% frente a 13,79%) en comparación con los hombres.

Este comportamiento evidencia que la distribución de la calidad del empleo no responde a una relación lineal entre género y precariedad, sino que podría reflejar una mayor polarización de la inserción laboral masculina, con una presencia relativamente mayor tanto en los empleos de mejor calidad como en aquellos de mayor precariedad. Al mismo tiempo, estos resultados deben interpretarse con cautela, ya que las diferencias podrían estar condicionadas por la composición sectorial de las ofertas, la segregación ocupacional y la menor representación de vacantes dirigidas específicamente a mujeres.





4.
ANÁLISIS DE COMPETENCIAS

4.1. Requerimiento de competencias de base

Las competencias de base son las capacidades esenciales que toda persona debe poseer para acceder, mantenerse y desarrollarse en el mercado laboral. Constituyen los aprendizajes fundamentales sobre los cuales se construyen las competencias técnicas, transversales y especializadas. Y son el punto de partida para el aprendizaje, el desempeño laboral y el desarrollo profesional.

El cambio más significativo corresponde al manejo de Excel, que pasa de representar apenas el 2,23% de las menciones en 2025 a 20,27% en febrero de 2026, convirtiéndose en la segunda competencia de base más solicitada. Este incremento, cercano a dieciocho puntos porcentuales, constituye el mayor crecimiento registrado y sugiere una creciente digitalización de los procesos administrativos y operativos de las organizaciones, así como una mayor valoración de competencias tecnológicas básicas incluso para puestos no especializados.

Asimismo, el trabajo en equipo experimenta un incremento considerable, pasando de 15,75% a 23,63%, lo que le permite convertirse en la competencia de base más demandada en febrero de 2026. Este resultado indica que las organizaciones otorgaron una importancia creciente a la capacidad de colaborar eficazmente en entornos de trabajo cada vez más interdisciplinarios y orientados a procesos colectivos.

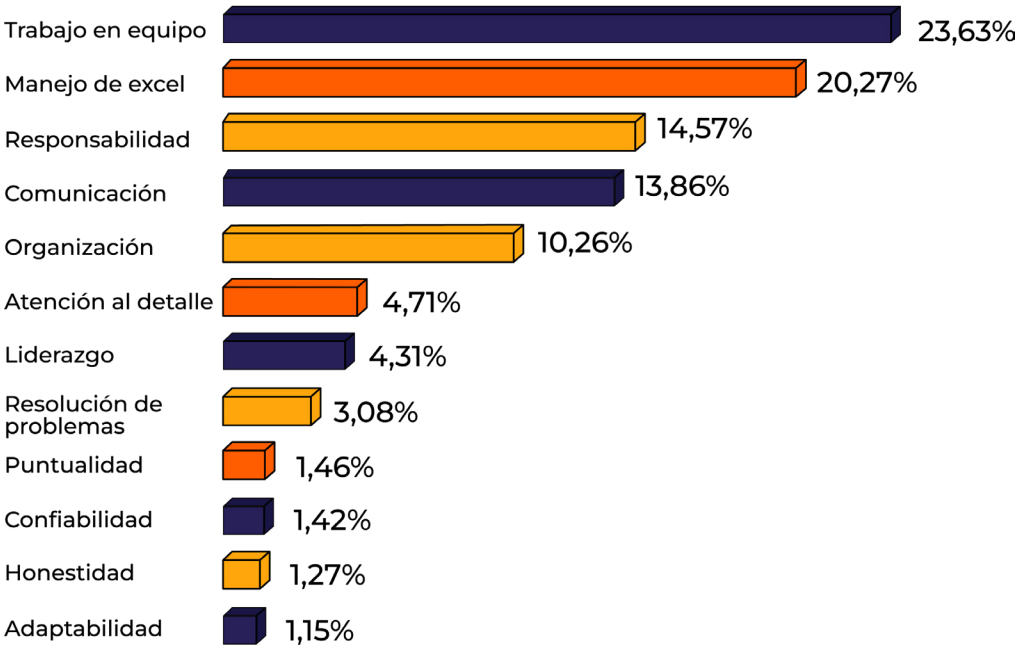
En contraste, las mayores disminuciones corresponden a competencias tradicionalmente vinculadas con valores personales. La responsabilidad, que en 2025 ocupaba el primer lugar con 24,91%, desciende hasta 14,57%, aunque continúa formando parte del grupo de competencias más requeridas. De manera similar, la comunicación reduce su participación de 20,62% a 13,86%, manteniéndose, no obstante, entre las cinco competencias prioritarias.

Estas variaciones no necesariamente implican una pérdida de importancia de dichas competencias, sino que podrían reflejar una mayor diversificación de los perfiles requeridos y un incremento en la demanda de habilidades técnicas complementarias.

Otro cambio relevante es la disminución del liderazgo, que pasa de 8,56% a 4,31%, perdiendo protagonismo dentro del conjunto de competencias de base. Este comportamiento puede estar asociado a que una mayor proporción de las vacantes analizadas corresponde a niveles operativos y técnicos, donde la conducción de equipos no constituye un requisito central. De igual forma, la adaptabilidad registra una reducción de 3,39% a 1,15%, posiblemente porque esta competencia ha dejado de ser un elemento diferenciador y comienza a asumirse como una condición implícita del desempeño laboral.

En contraste, algunas competencias mantienen una demanda relativamente estable. La organización disminuye moderadamente de 13,33% a 10,26%, conservando el quinto lugar en ambos periodos, mientras que la atención al detalle presenta un ligero incremento de 3,99% a 4,71%, lo que evidencia una valoración sostenida de la precisión y la calidad en la ejecución de tareas. Por su parte, la resolución de problemas

Gráfico 13 Bolivia: Requerimiento de competencias de base
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

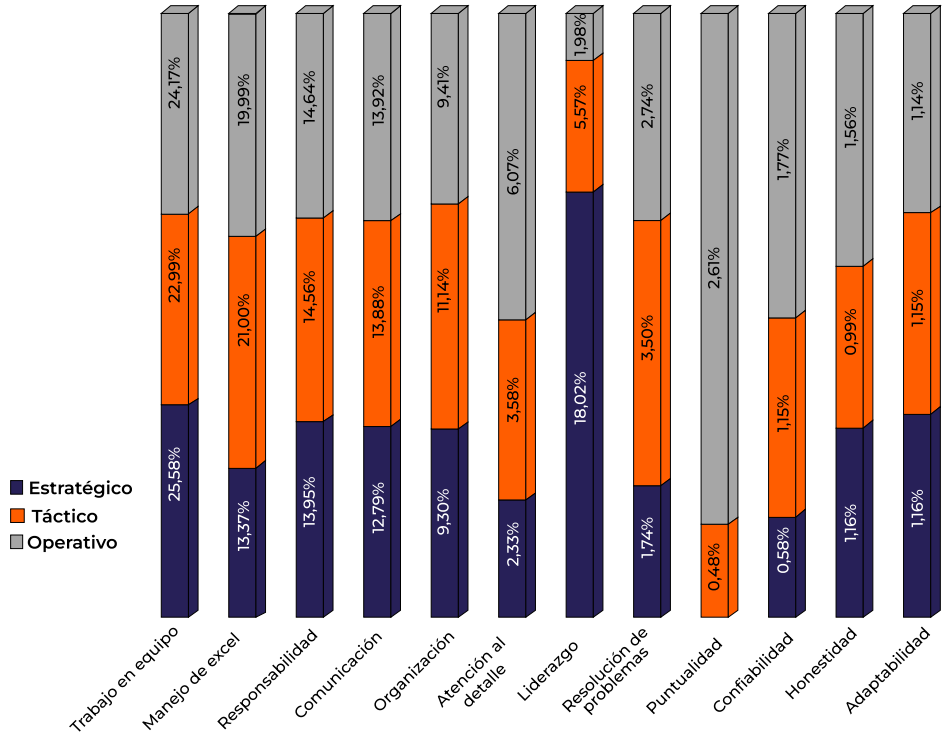
permanece prácticamente constante (3,46% frente a 3,08%), indicando que continúa siendo una competencia transversal relevante para diversos perfiles ocupacionales. Finalmente, tanto la puntualidad (1,34% a 1,46%), como la confiabilidad (0,84% a 1,42%) muestran incrementos modestos, mientras que la honestidad presenta una ligera reducción (1,58% a 1,27%). En conjunto, estas competencias conservan una participación reducida dentro del total de requerimientos, lo que sugiere que, aunque siguen siendo valoradas por los empleadores, suelen considerarse atributos esperados o implícitos y, por tanto, son mencionadas con menor frecuencia en las ofertas de empleo.

4.1.1. Requerimiento de competencias de base según nivel jerárquico

El análisis por niveles jerárquicos evidencia que, si bien existe un núcleo común de competencias de base demandadas en todos los niveles organizacionales, la importancia relativa de cada una varía de acuerdo con las responsabilidades asociadas a los cargos estratégicos, tácticos y operativos. En términos generales, las competencias vinculadas con la colaboración, la comunicación y la organización mantienen una presencia transversal, mientras que otras, como el liderazgo, el manejo de Excel o la atención al detalle, muestran diferencias significativas según el nivel jerárquico.

En el nivel estratégico, el trabajo en equipo (25,58%) constituye la competencia de base más requerida, seguido por el liderazgo (18,02%), la responsabilidad (13,95%), el manejo de Excel (13,37%) y la comunicación (12,79%). La elevada demanda de liderazgo diferencia claramente este nivel de los demás, ya que su requerimiento supera ampliamente al observado en los cargos tácticos (5,57%) y operativos (1,98%). Este patrón refleja que las organizaciones esperan que quienes ocupan posiciones de dirección no solo posean capacidades técnicas o experiencia, sino también habilidades para conducir equipos, gestionar el cambio, tomar decisiones y orientar el logro de objetivos institucionales. No obstante, resulta significativo que el trabajo en equipo supere incluso al liderazgo, lo que sugiere que las funciones estratégicas son concebidas cada vez más desde una lógica de coordinación y articulación interinstitucional, antes que desde modelos tradicionales de dirección vertical.

Gráfico 14 Bolivia competencias de base según nivel jerárquico
FEBRERO 2026



En los cargos tácticos se observa un perfil más equilibrado y orientado a la gestión de procesos. Las competencias predominantes son el trabajo en equipo (22,99%), el manejo de Excel (21,00%), la responsabilidad (14,56%), la comunicación (13,88%) y la organización (11,14%). A diferencia del nivel estratégico, el liderazgo pierde protagonismo y el manejo de Excel adquiere una importancia considerable. Este comportamiento evidencia que los mandos medios requieren combinar competencias interpersonales con capacidades técnicas para supervisar operaciones, gestionar información, elaborar reportes y coordinar equipos de trabajo. En consecuencia, el perfil táctico se caracteriza por una integración entre habilidades de coordinación y dominio de herramientas digitales de uso cotidiano.

En el nivel operativo, aunque el trabajo en equipo (24,17%) continúa siendo la competencia más demandada, el manejo de Excel (19,99%), la responsabilidad (14,64%), la comunicación (13,92%) y la organización (9,41%) mantienen porcentajes muy similares a los registrados en el nivel táctico. Esta similitud sugiere que la digitalización de los procesos laborales continúa extendiendo el uso de herramientas informáticas básicas hacia ocupaciones tradicionalmente consideradas operativas. El hecho de que aproximadamente una de cada cinco vacantes operativas requiera manejo de Excel constituye un indicador de la creciente incorporación de registros digitales, control de inventarios, procesamiento de datos y otras tareas administrativas en puestos que anteriormente dependían principalmente de habilidades manuales o procedimentales.

Una diferencia importante entre los niveles se observa en la atención al detalle, cuya demanda aumenta progresivamente conforme disminuye el nivel jerárquico: representa el 2,33% de las competencias estratégicas, 3,58% en las tácticas y alcanza el 6,07% en las operativas. Este comportamiento resulta coherente con la naturaleza de muchas ocupaciones operativas, donde la precisión en la ejecución de tareas, el control de calidad y el cumplimiento de procedimientos estandarizados constituyen elementos críticos para el desempeño.

En sentido inverso, el liderazgo presenta una disminución muy marcada desde el nivel estratégico (18,02%) hacia el táctico (5,57%) y el operativo (1,98%), configurándose como la competencia con mayor diferenciación jerárquica. Este patrón confirma que la conducción de personas continúa siendo una exigencia principalmente asociada a cargos de alta responsabilidad, mientras que en los niveles inferiores predominan competencias relacionadas con la ejecución, la coordinación y el cumplimiento de tareas.

Por otra parte, competencias como la resolución de problemas mantienen una presencia relativamente estable entre los niveles táctico (3,50%) y operativo (2,74%), aunque presentan una menor incidencia en el nivel estratégico (1,74%).

Este resultado puede interpretarse en el sentido de que los avisos para cargos directivos priorizan competencias de liderazgo y gestión, mientras que la resolución de problemas suele considerarse una capacidad inherente al ejercicio de funciones profesionales o aparece integrada dentro de otras competencias de mayor alcance.

En cambio, las competencias asociadas a valores personales —puntualidad, confiabilidad, honestidad y adaptabilidad— registran porcentajes reducidos en los tres niveles jerárquicos. Sin embargo, la puntualidad incrementa su importancia en los puestos operativos (2,61%) y prácticamente desaparece en los estratégicos. En otras palabras, el cumplimiento estricto de horarios y procedimientos constituye una exigencia más explícita en actividades de ejecución directa. De manera similar, la confiabilidad y la honestidad presentan una ligera mayor incidencia en los niveles operativos, mientras que la adaptabilidad mantiene porcentajes prácticamente idénticos entre los tres niveles (alrededor del 1,15%), evidenciando que los empleadores la consideran una competencia transversal esperada independientemente de la jerarquía del puesto.

4.2. Requerimiento de competencias críticas

La comparación entre los resultados de 2025 y febrero de 2026 evidencia una transformación significativa en la estructura de las competencias críticas demandadas por el mercado laboral boliviano. Mientras que en 2025 predominaban competencias vinculadas con metodologías de gestión, idiomas y herramientas organizacionales, en febrero de 2026 la demanda se desplaza hacia competencias asociadas con el análisis de información, la digitalización y la toma de decisiones basada en datos. Este cambio sugiere una evolución en los perfiles ocupacionales requeridos por las empresas, impulsada por procesos de transformación tecnológica y una creciente necesidad de gestionar información de manera eficiente.

El cambio más relevante corresponde al análisis de datos, que pasa de representar apenas el 1,75% de las competencias críticas requeridas en 2025 a convertirse en la competencia más demandada en febrero de 2026 con 17,53%. Este incremento, de casi dieciséis puntos porcentuales, constituye la mayor variación en la demanda visible y refleja una creciente valorización de las capacidades analíticas para interpretar información, generar

indicadores y apoyar la toma de decisiones en diferentes áreas organizacionales. Este resultado evidencia que el análisis de datos ha dejado de ser una competencia exclusiva de perfiles especializados para convertirse en una capacidad transversal en múltiples ocupaciones.

En contraste, el manejo de software o sistemas, que lideraba ampliamente la demanda en 2025 con 20,03%, disminuye hasta 12,59% en febrero de 2026, aunque conserva el segundo lugar dentro del ranking. Esta reducción no necesariamente implica una pérdida de importancia; por el contrario, puede interpretarse como un proceso de maduración del mercado laboral, en el que el dominio de software deja de ser un elemento diferenciador para convertirse en un requisito básico esperado por los empleadores, mientras que adquieren mayor valor las competencias relacionadas con el aprovechamiento estratégico de la información generada mediante dichas herramientas, incluyendo el uso de inteligencia artificial.

Las competencias de gestión (10,95% frente a 10,30%) y ventas (10,10% frente a 9,95%) mantienen niveles de demanda prácticamente estables, por lo que continúan siendo competencias esenciales para una amplia variedad de sectores económicos. La capacidad para administrar procesos y generar resultados comerciales sigue constituyendo un componente esencial de la competitividad empresarial en Bolivia.

Uno de los cambios más notorios corresponde a las habilidades de atención al cliente, cuyo requerimiento aumenta de 3,02% en 2025 a 8,18% en febrero de 2026, convirtiéndose en la quinta competencia crítica más demandada. Este crecimiento se asocia al fortalecimiento de actividades vinculadas con los sectores de comercio, servicios y atención personalizada, donde la experiencia del cliente se ha convertido en un factor estratégico para la diferenciación organizacional.

También destaca el incremento de la programación, que pasa de 1,69% a 5,15%, así como el crecimiento de la logística, de 1,51% a 3,33%, y del liderazgo, de 3,44% a 4,41%. En conjunto, estas variaciones reflejan una mayor demanda de perfiles con capacidades tecnológicas, de coordinación operativa y de conducción de equipos, coherentes con procesos de digitalización y expansión de actividades logísticas y comerciales.
En sentido contrario, las mayores disminuciones se observan en competencias relacionadas con metodologías de mejora continua y estándares organizacionales. El conocimiento de Agile cae de 7,55% a apenas 0,11%, mientras que Lean disminuye de 7,41% a 0,08%, pasando de integrar el grupo de competencias más demandadas a registrar una presencia prácticamente marginal. Del mismo modo, el dominio de idiomas experimenta una reducción importante, de 9,94% a 2,39%, perdiendo su posición dentro de las principales competencias críticas, aunque resulta ser clave entre las competencias duras/técnicas (ver punto 4.4). Este comportamiento responde a cambios en la composición sectorial de las vacantes analizadas, con una mayor participación de empresas orientadas al mercado interno y una menor demanda relativa de perfiles vinculados al comercio exterior, la cooperación internacional o los servicios globales.

Asimismo, competencias como marketing y publicidad presentan una disminución moderada (de 4,04% a 2,98%), mientras que el diseño desciende de 2,88% a 1,54%,

Gráfico 15 **Bolivia: Requerimiento de competencias críticas**
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

aunque ambas continúan formando parte del conjunto de competencias requeridas. Por el contrario, la resolución de problemas aumenta ligeramente de 1,42% a 2,21%, manteniendo una participación relativamente estable dentro del conjunto de competencias críticas.

Un aspecto particularmente relevante es la aparición de nuevas competencias en febrero de 2026 que no figuraban entre los principales requerimientos de 2025. El manejo de herramientas digitales (2,58%), el manejo de redes sociales (1,71%) y la investigación de mercado (0,09%) evidencian la incorporación de nuevas demandas asociadas a la transformación digital de las organizaciones, la consolidación del marketing digital y el uso de plataformas tecnológicas para la gestión empresarial. Aunque todavía presentan una incidencia reducida, su inclusión entre las competencias críticas constituye un indicador de la diversificación de los perfiles ocupacionales demandados por el mercado laboral y del tránsito gradual hacia una economía más digitalizada[13] proceso que merece seguimiento por sus posibles efectos sobre la empleabilidad, especialmente entre la población joven.

4.2.1. Requerimiento de competencias críticas según nivel jerárquico

El análisis de las competencias críticas por nivel ocupacional muestra una alta consistencia entre los niveles estratégico, táctico y operativo, aunque con diferencias que reflejan las responsabilidades propias de cada uno. En el primero, predomina la capacidad de análisis de datos (15,7%), seguida por el manejo de software o sistemas (13,1%) y la gestión (11,5%), lo que evidencia que los cargos directivos demandan

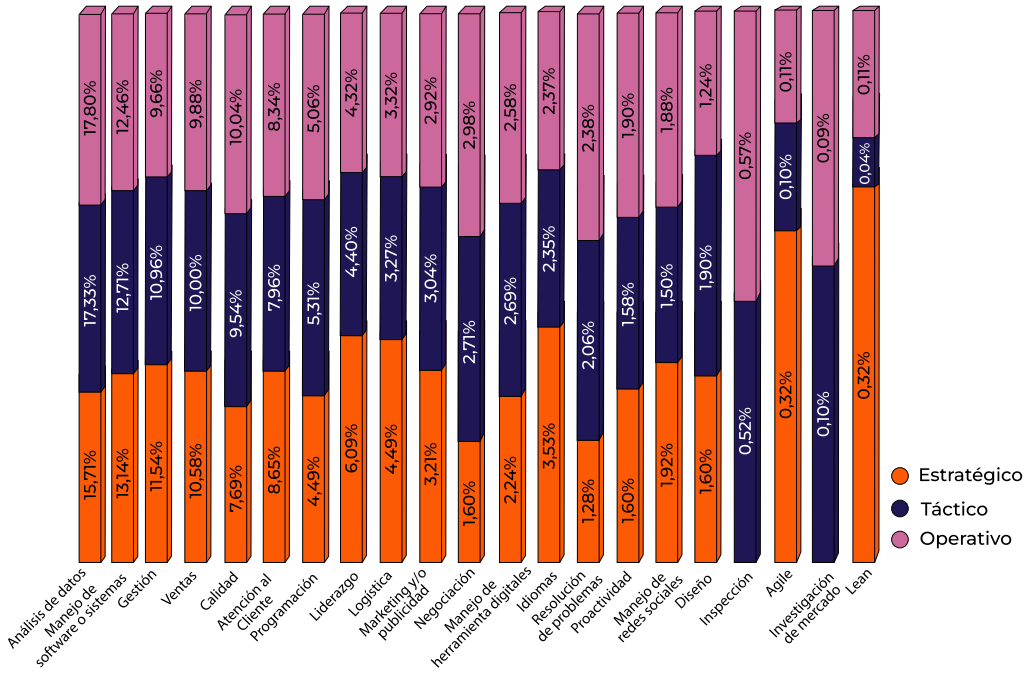
[13] Según se concluye en un análisis por riesgo de exposición a la IA, los individuos más jóvenes (de 15 a 24 años) con un nivel educativo avanzado están más expuestos al riesgo de automatización que sus homólogos con menor nivel educativo (OIT, 2026a, p.3).

competencias orientadas a la toma de decisiones basada en evidencia y al uso de herramientas tecnológicas para la planificación y el seguimiento de resultados. Asimismo, el mayor peso relativo del liderazgo (6,1%) confirma que la conducción de equipos continúa siendo una competencia distintiva de este nivel.

En el nivel táctico, el perfil es más equilibrado entre competencias analíticas y de ejecución. El análisis de datos (17,3%) se consolida como la competencia más requerida, mientras que el manejo de software o sistemas (12,7%), la gestión (11,0%) y las ventas (10,0%) reflejan la necesidad de coordinar procesos, supervisar operaciones y alcanzar objetivos comerciales. Este nivel actúa como un puente entre la planificación estratégica y la implementación operativa, por lo que combina capacidades técnicas y de coordinación.

En el nivel operativo, el análisis de datos (17,8%) alcanza su mayor proporción, seguido por el manejo de software o sistemas (12,5%), la calidad (10,0%) y las ventas (9,9%). Este resultado sugiere un cambio importante en la naturaleza de las tareas operativas, que ya no dependen únicamente de habilidades manuales, sino también de la interpretación de información, el uso de plataformas digitales y el cumplimiento de estándares de calidad. La creciente incorporación de procesos digitalizados explica la alta demanda de estas competencias incluso en ocupaciones de ejecución. De manera transversal, destaca que el análisis de datos se posiciona como la competencia crítica más demandada en los tres niveles, lo que evidencia que la toma de decisiones basada en información se ha extendido a toda la estructura organizacional.

Gráfico 16 **Bolivia: Competencias críticas según nivel jerárquico**
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

En contraste, competencias como negociación, resolución de problemas, agile y lean mantienen una presencia reducida a diferencia de lo observado en 2025 (ONT, 2026, p. 41), aunque son relevantes en sectores específicos del mercado laboral boliviano. Entonces, el mercado laboral en Bolivia, durante febrero de 2026, ha priorizado un perfil de talento caracterizado por la alfabetización digital, el manejo de datos y la capacidad de operar con tecnologías, independientemente del nivel jerárquico. Esta tendencia refleja una transformación del empleo impulsada por la digitalización de los procesos productivos y administrativos, donde las diferencias entre niveles ocupacionales se observan principalmente en el énfasis sobre competencias de liderazgo y gestión, más que en las capacidades técnicas fundamentales.

4.3. Requerimiento de competencias sistémicas

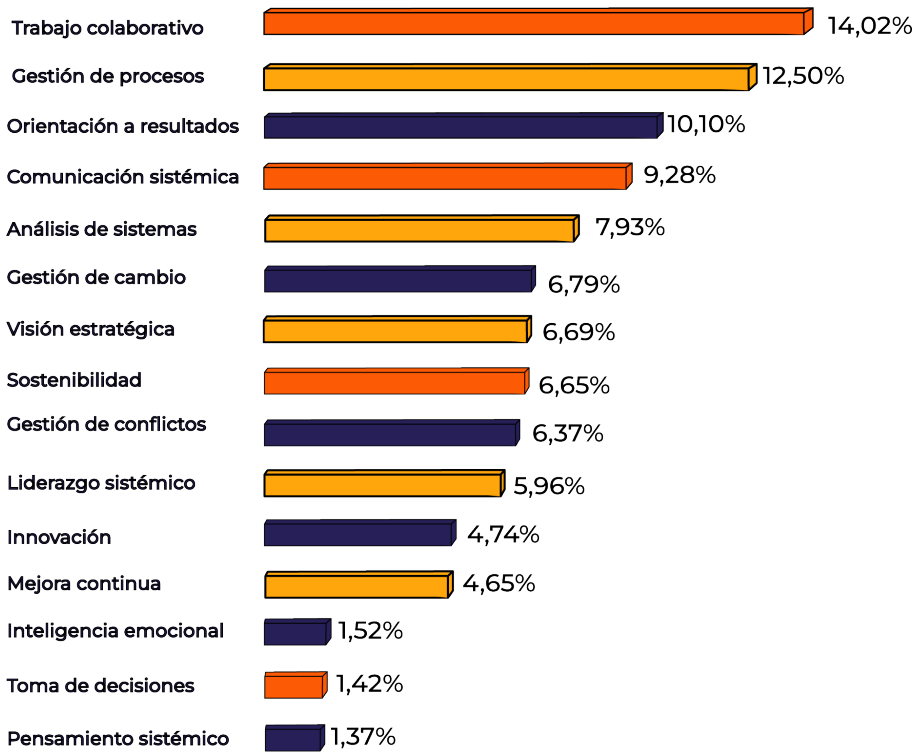
Las competencias sistémicas son capacidades para entender el trabajo como un todo, relacionar partes y contextos, y actuar con visión integral, adaptabilidad y criterio. Como señala la OIT (2026b), "ciertos fenómenos transformadores de gran calado –como los avances tecnológicos, la transición ecológica, los cambios demográficos y la evolución de los patrones comerciales– están reconfigurando los mercados de trabajo a escala mundial " (p. 81).
Al respecto, en febrero de 2026 se ha suscitado una reconfiguración importante de las competencias sistémicas valoradas por el mercado laboral boliviano, evidenciando un desplazamiento desde competencias orientadas a la innovación y el análisis hacia capacidades relacionadas con la coordinación del trabajo, la gestión organizacional y la adaptación a entornos de cambio[14]. Las empresas requirieron trabajadores capaces de desempeñar funciones específicas, sino también de comprender los procesos organizacionales de manera integral y contribuir al funcionamiento eficiente de los sistemas de trabajo.

El cambio más significativo corresponde al trabajo en equipo, que incrementó su participación de 8,14% en 2025 a 14,02% en febrero de 2026, convirtiéndose en la competencia sistémica más demandada. Este crecimiento de casi seis puntos porcentuales refleja una creciente necesidad de fortalecer la colaboración entre áreas, la coordinación interdisciplinaria y la capacidad de trabajar en organizaciones con procesos cada vez más interdependientes. La importancia adquirida por esta competencia coincide con la tendencia observada en la categoría de competencias de base, donde el trabajo colaborativo también ocupa una posición predominante, lo que evidencia que esta capacidad ha dejado de ser únicamente una habilidad interpersonal para convertirse en un componente estratégico del desempeño organizacional.
De manera similar, la gestión de procesos registra uno de los mayores incrementos, pasando de 7,41% a 12,50%. Este crecimiento indica que las empresas otorgaron una importancia creciente a la comprensión integral de los flujos de trabajo, la optimización de procesos y la articulación entre diferentes funciones organizacionales. Más que ejecutar tareas aisladas, los empleadores parecen valorar la capacidad

[14] La OIT (2026b) revela que "el dominio o la carencia de ciertas habilidades afecta a la resiliencia de algunos trabajadores, mientras que a otros los expone a la precarización de sus condiciones laborales o a la pérdida del empleo" (p.81).

de comprender cómo cada actividad contribuye al desempeño global de la organización.
En contraste, la orientación a resultados, que lideraba el ranking en 2025 con 14,11%, disminuye hasta 10,10%, aunque continúa ubicándose entre las competencias más relevantes. Un comportamiento similar presenta la comunicación sistémica, que desciende de 12,42% a 9,28%, y el análisis de sistemas, que pasa de 11,86% a 7,93%. Estas reducciones no implican necesariamente una pérdida de importancia, sino una redistribución de las prioridades organizacionales hacia competencias relacionadas con la coordinación de procesos y la gestión del cambio. En otras palabras, mientras en 2025 predominaban capacidades orientadas al desempeño individual y al análisis organizacional, en febrero de 2026 adquieren mayor relevancia aquellas

Gráfico 17 **Bolivia: Requerimiento de competencias sistémicas**
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

que favorecen la integración y adaptación de los equipos de trabajo.

Uno de los cambios más relevantes se observa en la gestión del cambio, cuyo requerimiento aumenta de apenas 1,76% en 2025 a 6,79% en febrero de 2026, convirtiéndose en una de las competencias con mayor crecimiento relativo. Este incremento evidencia que las empresas operan en entornos cada vez más dinámicos, caracterizados por procesos de transformación digital, reorganización interna y adaptación a nuevas condiciones del mercado. En este contexto, la capacidad para gestionar e implementar cambios organizacionales adquiere un valor estratégico que anteriormente tenía una presencia limitada.

De igual manera, la sostenibilidad presenta uno de los aumentos más pronunciados, pasando de 1,18% a 6,65%. Este resultado sugiere que criterios relacionados con la sostenibilidad ambiental, social y organizacional comienzan a incorporarse de manera más visible en los perfiles laborales, reflejando una mayor alineación con tendencias internacionales en materia de responsabilidad empresarial y desarrollo sostenible. Aunque su peso todavía no alcanza el de las competencias tradicionales, su crecimiento constituye un indicador relevante de transformación en las prioridades del mercado laboral boliviano visible.

Por su parte, la gestión de conflictos (6,37%), que no figuraba entre las principales competencias identificadas en 2025, adquiere una presencia significativa en febrero de 2026. Este hallazgo puede interpretarse como una consecuencia de estructuras organizacionales más colaborativas, donde la interacción constante entre equipos incrementa la necesidad de gestionar diferencias, negociar acuerdos y mantener un clima organizacional favorable.

En sentido contrario, la innovación experimenta una de las mayores reducciones, descendiendo de 11,57% a 4,74%. Asimismo, la mejora continua disminuye de 6,34% a 4,65%, mientras que la toma de decisiones reduce su participación de 4,30% a 1,42%. Estos resultados reflejan que muchas organizaciones las consideran capacidades implícitas en determinados perfiles profesionales o que, en el contexto actual, priorizan competencias orientadas a garantizar la estabilidad operativa y la adaptación organizacional antes que la innovación como objetivo explícito.

La visión estratégica presenta un descenso moderado, de 10,51% a 6,69%, aunque continúa ubicándose entre las diez competencias sistémicas más importantes. Este comportamiento sugiere que la capacidad para comprender el entorno y proyectar acciones de largo plazo sigue siendo relevante, especialmente para posiciones de mayor responsabilidad, aunque comparte protagonismo con competencias más vinculadas a la gestión cotidiana de procesos y personas.

Por otra parte, tanto el liderazgo sistémico (3,86% frente a 5,96%) como la inteligencia emocional (0,46% frente a 1,52%) muestran incrementos importantes. En ambos casos, los resultados reflejan una creciente valoración de habilidades relacionadas con la conducción de equipos, la gestión de relaciones interpersonales y el manejo adecuado de situaciones complejas dentro de las organizaciones.
Este patrón resulta coherente con el aumento observado en competencias como el trabajo en equipo, la gestión del cambio y la gestión de conflictos, configurando un perfil organizacional más orientado hacia la colaboración y la coordinación.

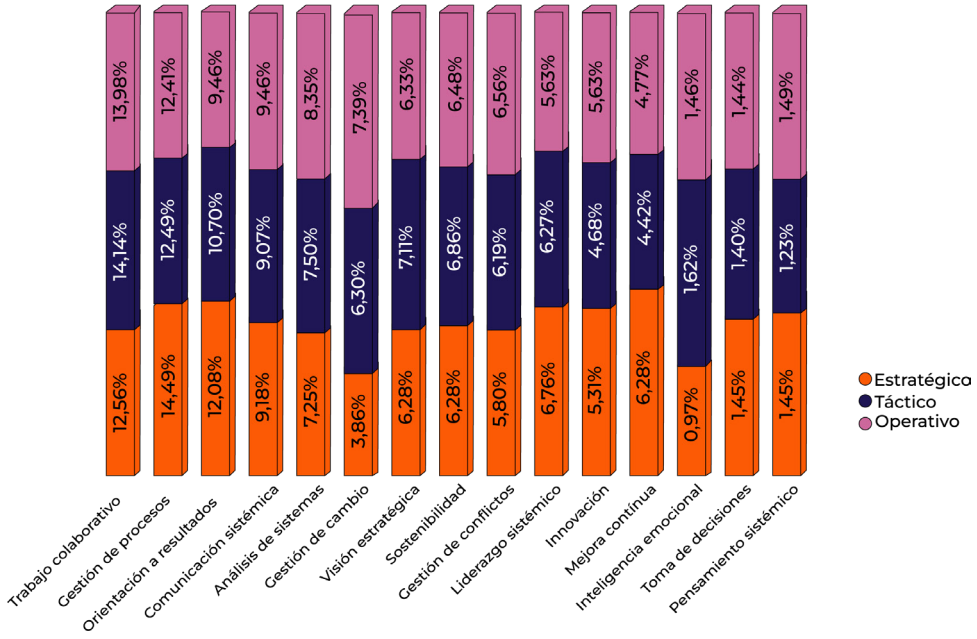
Finalmente, resulta llamativo que el pensamiento sistémico, entendido precisamente como la capacidad de comprender las interrelaciones dentro de una organización, registre únicamente 1,37% de las menciones en febrero de 2026.

Esta aparente contradicción puede explicarse porque los empleadores rara vez utilizan esta denominación de forma explícita en las ofertas laborales, aunque sí demandan competencias que representan manifestaciones concretas de dicho enfoque, como la gestión de procesos, la visión estratégica, el análisis de sistemas o la gestión del cambio. En este sentido, el pensamiento sistémico aparece más como una competencia subyacente e integradora que como un requisito declarado.

4.3.1. Requerimiento de competencias sistémicas según nivel jerárquico

El análisis por niveles jerárquicos muestra que las competencias sistémicas presentan una distribución mucho más homogénea que otros grupos de competencias, lo que indica que la capacidad de comprender el funcionamiento integral de las organizaciones constituye

Gráfico 18 Competencias sistémicas según nivel jerárquico
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

un requerimiento transversal para los puestos estratégicos, tácticos y operativos. Sin embargo, la prioridad otorgada a determinadas competencias varía según las responsabilidades propias de cada nivel jerárquico, reflejando distintas formas de contribuir al desempeño organizacional.

En el nivel estratégico, la gestión de procesos (14,49%) constituye la competencia sistémica más demandada, seguida por el trabajo colaborativo (12,56%), la orientación a resultados (12,08%) y la comunicación sistémica (9,18%). Esta configuración evidencia que los cargos de dirección requieren profesionales capaces de comprender la organización como un conjunto de procesos interrelacionados, coordinando recursos y personas para alcanzar objetivos institucionales. Resulta particularmente significativo que la gestión de procesos supere incluso a la visión estratégica (6,28%), pues esto significa que las empresas bolivianas valoran no solo la capacidad para definir el rumbo organizacional, sino también la habilidad para traducir esa visión en procesos eficientes y articulados.

En los niveles táctico y operativo se observa un patrón muy similar. En ambos casos, el trabajo colaborativo constituye la competencia más demandada (14,14% y 13,98%, respectivamente), seguido por la gestión de procesos, la orientación a resultados y la comunicación sistémica. Esta coincidencia refleja que las organizaciones demandan cada vez más trabajadores capaces de interactuar eficazmente con otros equipos, compartir información y coordinar actividades, independientemente del nivel jerárquico del puesto. En consecuencia, la colaboración deja de ser una habilidad exclusivamente interpersonal para convertirse en un mecanismo fundamental de funcionamiento organizacional.

Un aspecto particularmente relevante es la estabilidad de la gestión de procesos entre los tres niveles jerárquicos. Aunque presenta su mayor incidencia en el nivel estratégico (14,49%), mantiene porcentajes muy similares en los niveles táctico (12,49%) y operativo (12,41%). Este comportamiento evidencia que la comprensión de los procesos organizacionales ya no constituye una competencia exclusiva de cargos directivos, sino una capacidad requerida también para quienes ejecutan o supervisan actividades específicas. Ello refleja una tendencia hacia organizaciones donde

los trabajadores necesitan comprender cómo sus funciones impactan en el conjunto del sistema productivo.

La orientación a resultados presenta un comportamiento descendente conforme disminuye el nivel jerárquico, pasando de 12,08% en los cargos estratégicos a 10,70% en los tácticos y 9,46% en los operativos. Aunque las diferencias son moderadas, este patrón resulta consistente con la naturaleza de las funciones desempeñadas en cada nivel. Mientras los cargos estratégicos tienen una responsabilidad directa sobre el cumplimiento de metas institucionales y la generación de resultados organizacionales, los niveles operativos concentran su desempeño en la ejecución eficiente de tareas específicas que contribuyen indirectamente a dichos objetivos.

En contraste, la gestión del cambio muestra una tendencia inversa, incrementándose progresivamente desde el nivel estratégico (3,86%) hasta el táctico (6,30%) y alcanzando su mayor valor en el operativo (7,39%). Este comportamiento resulta particularmente interesante, ya que podría parecer contradictorio con la idea de que el cambio organizacional es impulsado principalmente por la alta dirección.

Sin embargo, los datos sugieren que los empleadores reconocen que la implementación efectiva de los procesos de cambio depende, en gran medida, de la capacidad de adaptación de supervisores y trabajadores operativos, quienes son los responsables de materializar las transformaciones organizacionales en la práctica cotidiana.

Las competencias relacionadas con la visión estratégica, la sostenibilidad, la gestión de conflictos y el liderazgo sistémico presentan diferencias relativamente reducidas entre los tres niveles, con variaciones inferiores a un punto porcentual en la mayoría de los casos. Esta estabilidad indica que estas capacidades son concebidas como competencias transversales más que como atributos exclusivos de determinados niveles jerárquicos. En particular, la sostenibilidad mantiene porcentajes prácticamente idénticos (entre 6,28% y 6,86%), lo que evidencia una creciente incorporación de criterios ambientales, sociales y de sostenibilidad organizacional en distintos tipos de ocupaciones.

Otro resultado relevante es el comportamiento del análisis de sistemas, cuya demanda aumenta ligeramente conforme disminuye el nivel jerárquico, pasando de 7,25% en los puestos estratégicos a 8,35% en los operativos. Este hallazgo sugiere que la creciente digitalización y estandarización de los procesos de trabajo exige que incluso los trabajadores operativos comprendan la interacción entre procedimientos, tecnologías y flujos de información para desempeñar sus funciones de manera eficiente.

Por su parte, la innovación y la mejora continua mantienen porcentajes relativamente estables entre los tres niveles, con ligeras variaciones que oscilan entre el 4,42% y el 6,28%. Esto indica que la mejora de procesos y la generación de nuevas soluciones son competencias valoradas en toda la estructura organizacional, aunque no constituyen las principales prioridades dentro del conjunto de competencias sistémicas.

Para cerrar este acápite, se pone en evidencia que las competencias de inteligencia emocional, toma de decisiones y pensamiento sistémico registran los porcentajes más bajos en los tres niveles jerárquicos, todos inferiores al 2%. En el caso del pensamiento sistémico, este resultado merece una interpretación crítica.

Si bien representa la esencia conceptual de las competencias sistémicas, su escasa presencia explícita en las ofertas de empleo no implica una baja valoración por parte de los empleadores. Por el contrario, esta capacidad suele encontrarse implícita en competencias como la gestión de procesos, el trabajo colaborativo, la visión estratégica o el análisis de sistemas. En otras palabras, las organizaciones demandan el pensamiento sistémico a través de manifestaciones concretas de desempeño, más que mediante su denominación conceptual.

4.4. Competencias duras/ técnicas

En cuanto a las competencias duras o técnicas y su importancia como prerrequisitos de entrada certificables, si bien persisten algunos patrones estructurales observados durante 2025, también emergen cambios que sugieren una profundización de los procesos de digitalización organizacional, una mayor orientación hacia la gestión de información y una redefinición de las competencias consideradas estratégicas por los empleadores.

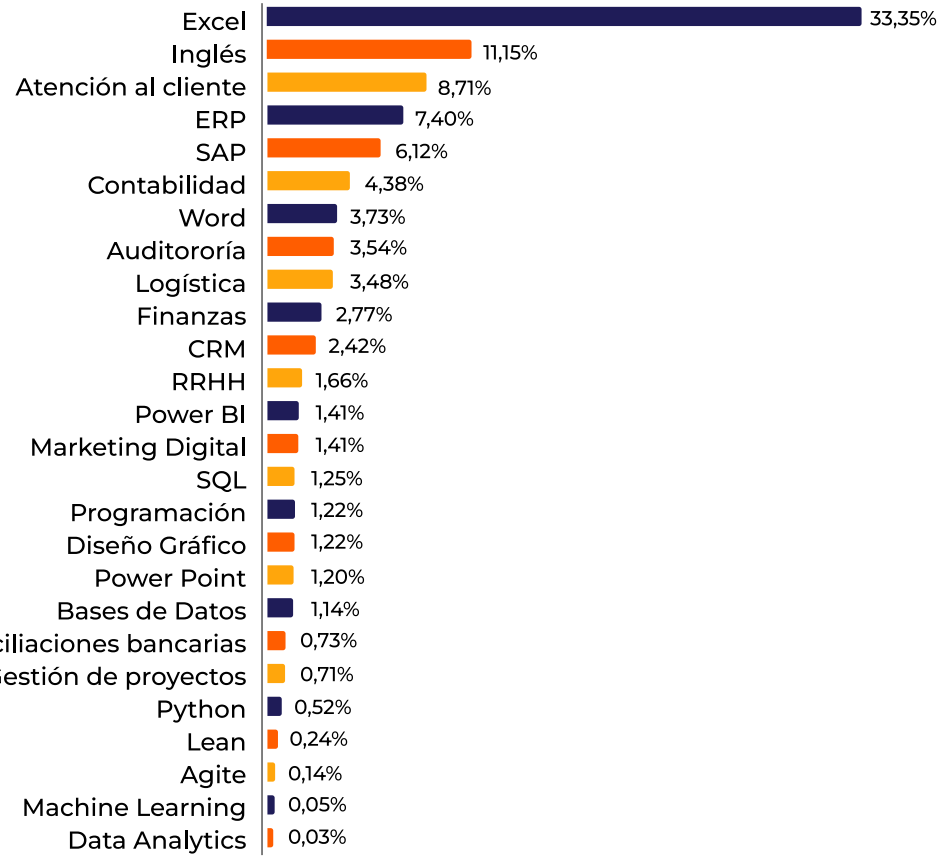
El primer hallazgo es el notable ascenso de Excel, que pasa de 8,41% en 2025 a 33,35% en febrero de 2026, consolidándose como la competencia técnica más demandada con una diferencia muy amplia respecto al resto. Este crecimiento no solo confirma las tendencias identificadas previamente por el ONT (2026, p. 50), sino que además revela que la transformación digital en Bolivia continúa sustentándose principalmente en herramientas de gestión y análisis de información de uso generalizado. Desde una perspectiva crítica, esto sugiere que gran parte de las organizaciones aún se encuentran en una etapa de digitalización intermedia, donde la capacidad de organizar, procesar y reportar información mediante hojas de cálculo sigue siendo más relevante que la implementación sofisticada de soluciones analíticas.

El segundo cambio importante corresponde al descenso relativo del inglés, que pasa de 16,12% a 11,15%. Aunque continúa siendo la segunda competencia técnica más demandada, pierde parte del protagonismo que tuvo durante 2025.

Sin embargo, este descenso debe interpretarse con cautela. Más que una disminución de su importancia estratégica, podría reflejar una ampliación del universo de competencias técnicas demandadas. El inglés sigue constituyendo una ventaja competitiva relevante para acceder a empleos corporativos, trabajo remoto, servicios internacionales y sectores vinculados a cadenas globales de valor.
En consecuencia, continúa operando como un mecanismo de diferenciación laboral asociado al acceso desigual a oportunidades educativas y formativas.
Uno de los fenómenos más llamativos es el crecimiento de los sistemas empresariales de gestión. Mientras que en 2025 las metodologías de gestión como Agile (11,90%) y Lean (11,56%) tenían una presencia destacada, en febrero de 2026 son los sistemas concretos los que adquieren mayor protagonismo. ERP (7,40%) y SAP (6,12%) aparecen entre las cinco competencias más

Gráfico 19 Requerimiento de competencias duras/técnicas

FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

requeridas. Paralelamente, Agile (0,14%) y Lean (0,24%) prácticamente desaparecen como exigencias explícitas. Esta transformación sugiere que las empresas demandaron en febrero de 2026 capacidades operativas específicas para utilizar plataformas empresariales integradas. En otras palabras, el mercado parece privilegiar cada vez más la capacidad de ejecutar procesos mediante herramientas tecnológicas concretas que el conocimiento abstracto de metodologías organizacionales.
Asimismo, se observa un crecimiento importante de competencias tradicionalmente asociadas a áreas administrativas y de gestión. La atención al cliente (8,71%), la contabilidad (4,38%), la auditoría (3,54%), la logística (3,48%), las finanzas (2,77%) y los sistemas de gestión de clientes (CRM, 2,42%) adquieren una presencia significativa.

Este comportamiento confirma que la estructura productiva boliviana continúa sustentándose en sectores tradicionales de servicios, comercio, administración y gestión empresarial.
Por tanto, la digitalización no está sustituyendo estas actividades, sino transformando la forma en que se ejecutan.

En contraste, las competencias asociadas a la economía de datos presentan un comportamiento más complejo. Durante 2025, SQL (5,48%), programación (2,67%), Python (2,64%), Machine Learning (2,15%) y Data Analytics (0,78%) mostraban una presencia creciente que permitía anticipar una transición hacia modelos productivos más intensivos en análisis de información. Sin embargo, en febrero de 2026 estas competencias registran porcentajes considerablemente menores:

SQL (1,25%), programación (1,22%), Python (0,52%), Machine Learning (0,05%) y Data Analytics (0,03%).

A primera vista, esta disminución podría interpretarse como un retroceso en la transformación digital. No obstante, una lectura más crítica sugiere una explicación diferente.

Es posible que el mercado laboral boliviano esté experimentando una consolidación de la digitalización básica antes de una expansión masiva de las tecnologías avanzadas. Es decir, las organizaciones parecen priorizar actualmente la incorporación de sistemas empresariales, herramientas de gestión de datos y automatización administrativa antes que la adopción generalizada de inteligencia artificial, analítica avanzada o ciencia de datos. Este patrón es consistente con economías en proceso de modernización gradual, donde la infraestructura tecnológica y las capacidades organizacionales evolucionan de manera escalonada.

Por otro lado, el crecimiento de Power BI (1,41%) y Marketing Digital (1,41%), junto con la consolidación de CRM, indica que la demanda de capacidades digitales no desaparece, sino que se desplaza hacia aplicaciones de uso más inmediato en la gestión comercial, la visualización de información y la toma de decisiones empresariales. En este sentido, las organizaciones parecen valorar más las herramientas que generan impactos operativos rápidos que aquellas asociadas a procesos analíticos complejos.

Otro elemento importante es la persistencia de un mercado laboral híbrido. La coexistencia de competencias tradicionales —como atención al cliente, contabilidad, auditoría, recursos humanos y conciliaciones bancarias— con competencias digitales —como ERP, SAP, CRM, Power BI y programación— evidencia que Bolivia no atraviesa una sustitución tecnológica plena, sino una superposición de modelos productivos. Los sectores tradicionales continúan absorbiendo gran parte del empleo, mientras que los sectores más digitalizados impulsan los cambios cualitativos en los perfiles demandados. Esta superposición adquiere relevancia si se considera que “las combinaciones de competencias explican las diferencias salariales, lo que ilustra la importancia de que los trabajadores desarrollen las aptitudes exigidas para acceder a empleos de mayor calidad” (OIT, 2026b, p. 82).

Por tanto, desde una perspectiva estructural, esta dualidad refleja las características del tejido empresarial boliviano. La predominancia de pequeñas y medianas empresas (SIPP, 2026), la heterogeneidad sectorial y las limitaciones en inversión tecnológica generan un escenario donde conviven organizaciones con niveles muy distintos de madurez digital.

Mientras algunas incorporan herramientas avanzadas de gestión y análisis, otras continúan dependiendo de procesos administrativos convencionales apoyados principalmente en Excel y sistemas básicos de información.

4.4.1. Requerimiento de competencias duras/ técnicas según nivel jerárquico

El análisis por niveles jerárquicos muestra que las competencias duras o técnicas presentan un

importante núcleo común entre los puestos estratégicos, tácticos y operativos, aunque la intensidad de algunos requerimientos permite identificar perfiles claramente diferenciados. En los tres niveles predominan las competencias asociadas a la gestión de información, el manejo de herramientas digitales y los procesos administrativos, lo que confirma que la digitalización constituye una demanda transversal del mercado laboral boliviano. Sin embargo, conforme aumenta la responsabilidad jerárquica también se incrementa la importancia de competencias relacionadas con la administración de recursos, la gestión financiera y el análisis de información especializada.

La primera característica que destaca es la hegemonía de Excel en los tres niveles organizacionales. Esta competencia representa el 29,35% de los requerimientos en los cargos estratégicos, el 32,81% en los tácticos y alcanza el 34,01% en los operativos. La escasa variación entre niveles evidencia que el manejo de hojas de cálculo se ha consolidado como una competencia técnica básica e indispensable para prácticamente cualquier función laboral. Este comportamiento confirma que la transformación digital del mercado laboral boliviano continúa sustentándose en herramientas ampliamente difundidas y de uso cotidiano, independientemente de la complejidad del puesto.

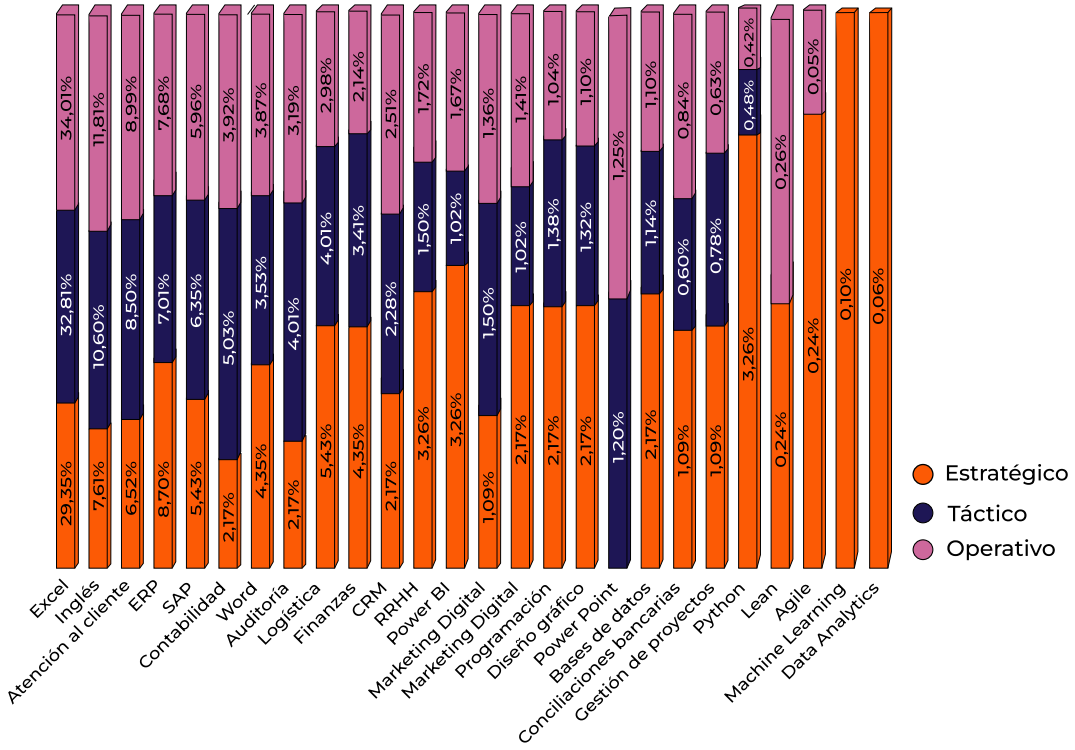
Desde una perspectiva crítica, ello sugiere que muchas organizaciones aún estructuran sus procesos de planificación, control y seguimiento mediante sistemas basados en hojas de cálculo, reflejando una digitalización funcional, aunque todavía distante de modelos plenamente automatizados o sustentados en inteligencia de datos.

El inglés constituye la segunda competencia técnica más demandada en todos los niveles, aunque su requerimiento aumenta conforme disminuye el nivel jerárquico, pasando de 7,61% en los puestos estratégicos a 10,60% en los tácticos y 11,81% en los operativos. Este resultado rompe parcialmente con la expectativa de que el dominio de idiomas se concentre en cargos directivos. Una posible explicación es que numerosas ocupaciones operativas y técnicas vinculadas con servicios empresariales y educativos, comercio exterior, centros de atención al cliente o trabajo remoto requieren interacción directa con clientes, proveedores o plataformas internacionales, haciendo del inglés una herramienta funcional más que exclusivamente gerencial. Un comportamiento similar se presenta en las habilidades de atención al cliente, cuyo requerimiento aumenta ligeramente desde el nivel estratégico (6,52%) hasta el operativo (8,99%). Este patrón es consistente con la estructura del mercado laboral boliviano, donde una proporción importante del empleo se concentra en actividades comerciales y de servicios que demandan interacción permanente con usuarios y consumidores. En consecuencia, la orientación al cliente continúa consolidándose como una competencia técnica esencial para una amplia variedad de ocupaciones.

Por otra parte, las competencias relacionadas con los sistemas empresariales integrados, particularmente ERP y SAP, presentan una distribución relativamente homogénea entre los tres niveles jerárquicos. ERP alcanza 8,70% en el nivel estratégico, 7,01% en el táctico y 7,68% en el operativo, mientras que SAP oscila entre 5,43%

Gráfico 20 **Bolivia: Requerimiento de competencias duras/técnicas según nivel jerárquico**

FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

y 6,35%. Esta estabilidad indica que la utilización de plataformas integradas de gestión ha dejado de ser exclusiva de áreas gerenciales o administrativas para convertirse en una herramienta de trabajo transversal dentro de las organizaciones. En otras palabras, la digitalización de procesos implica que trabajadores de distintos niveles interactúan con sistemas corporativos para registrar, consultar o administrar información.

Las competencias vinculadas con la gestión financiera y administrativa muestran un patrón diferente. La contabilidad (5,03%), la auditoría (4,01%) y las finanzas (3,41%) alcanzan sus mayores porcentajes en el nivel táctico, disminuyendo tanto en los cargos estratégicos como en los operativos. Este comportamiento refleja el papel que desempeñan los mandos medios en la administración cotidiana de recursos, el control financiero y el seguimiento de procesos administrativos. Los puestos estratégicos, en cambio, tienden a demandar una visión más amplia de la gestión organizacional, mientras que los operativos privilegian competencias asociadas a la ejecución de tareas específicas.

La logística constituye una excepción interesante. Aunque mantiene porcentajes relativamente similares, presenta su mayor incidencia en el nivel estratégico (5,43%), seguida del táctico (4,01%) y operativo (2,98%). Este resultado se explica por la creciente importancia de la planificación de cadenas de suministro, la coordinación de operaciones y la gestión estratégica de abastecimiento en determinados sectores económicos, donde las decisiones logísticas tienen un impacto directo sobre la competitividad organizacional.

Otro hallazgo relevante es la distribución de las competencias vinculadas con la analítica de datos y las tecnologías emergentes. Herramientas como Power BI, SQL, Python, programación y bases de datos presentan porcentajes relativamente bajos en los tres niveles, aunque con una ligera mayor presencia en los cargos estratégicos. En particular, Python (3,26%) y Power BI (3,26%) registran su mayor incidencia en este nivel, mientras que disminuyen considerablemente en los puestos tácticos y operativos. Esta distribución permite plantear que las capacidades analíticas más avanzadas aún se concentran en perfiles profesionales especializados o en funciones relacionadas con la planificación y la toma de decisiones, sin haberse extendido de manera significativa al conjunto del mercado laboral.

No obstante, el reducido peso de competencias como Machine Learning (0,10%), Data Analytics (0,06%), Agile y Lean en febrero de 2026 muestra que estas competencias sistémicas no fueron explícitas en el lenguaje de las ofertas de empleo. En 2025, al menos en el nivel operativo, Agile y Lean tuvieron una demanda considerable, como reflejo de "una expansión de culturas organizacionales orientadas a la productividad, la adaptabilidad y el trabajo colaborativo incluso en tareas de ejecución cotidiana" (ONT, 2026, p. 53).

Asimismo, resulta llamativo que herramientas ofimáticas tradicionales como Word mantengan porcentajes moderados y relativamente constantes entre los niveles jerárquicos, mientras que PowerPoint apenas supera el 1% en los niveles táctico y operativo y no aparece en los estratégicos. Este comportamiento refuerza la hipótesis de que determinadas competencias digitales básicas ya no son explicitadas en las convocatorias porque los empleadores las consideran requisitos implícitos del perfil profesional.

Finalmente, las tecnologías asociadas a la inteligencia artificial, la ciencia de datos y la automatización avanzada mantienen una presencia aún marginal, lo que confirma que la modernización tecnológica del mercado laboral boliviano continúa siendo gradual y heterogénea. Países como Bolivia presentan "un contraste entre un alto grado exposición y una adopción [de tecnologías digitales] limitada por la escasez de recursos, la insuficiencia de infraestructuras (...), el déficit de mano de obra calificada y la falta de un marco jurídico favorable" (OIT, 2026b, p. 169).

En este contexto, las empresas parecen priorizar la consolidación de capacidades para gestionar información y operar sistemas corporativos antes que la incorporación masiva de competencias propias de la industria 4.0, reflejando un proceso de transformación digital característico de una economía emergente con distintos niveles de madurez tecnológica entre sectores productivos.

4.5. Competencias blandas/ transversales

Aunque el conjunto de competencias blandas o transversales prioritarias permanece relativamente estable, se observan cambios importantes en el orden de relevancia y en la intensidad de algunos requerimientos en comparación con el comportamiento anual de 2025. En términos generales, las organizaciones parecen desplazarse desde un énfasis centrado en la disciplina y la confiabilidad individual

hacia una mayor valoración de las capacidades de comunicación, coordinación y desempeño colaborativo, sin abandonar la importancia de atributos asociados a la calidad y la productividad.

El cambio más significativo corresponde a la comunicación, que incrementa su participación de 12,55% en 2025 a 17,53% en febrero de 2026, convirtiéndose en la competencia blanda más demandada. Este crecimiento de casi cinco puntos porcentuales refleja que la capacidad para transmitir información, coordinar actividades y mantener relaciones efectivas adquiere una importancia creciente en organizaciones caracterizadas por una mayor digitalización, estructuras menos jerárquicas y una interacción permanente entre equipos de trabajo. Asimismo, este resultado guarda coherencia con los hallazgos observados en las competencias de base y sistémicas, donde el trabajo colaborativo y la comunicación también muestran una tendencia ascendente.

La organización también experimenta un incremento importante, pasando de 10,43% a 12,91%, consolidándose como la segunda competencia transversal más requerida. Este comportamiento evidencia que los empleadores continúan valorando la capacidad de planificar actividades, administrar tiempos y gestionar prioridades, especialmente en contextos laborales donde la eficiencia y el cumplimiento de objetivos adquieren una relevancia creciente.

En contraste, la responsabilidad, que encabezaba el ranking en 2025 con 13,58%, desciende hasta 9,89%, ocupando el tercer lugar en febrero de 2026. Este descenso sugiere que la responsabilidad pudo consolidarse como una condición implícita del perfil laboral esperado y deja de constituir un elemento diferenciador entre los postulantes. A medida que ciertas competencias se normalizan dentro del mercado laboral, los empleadores tienden a enfatizar otras capacidades que aportan un mayor valor diferencial.

El trabajo en equipo presenta un ligero incremento, de 9,23% a 9,56%, manteniéndose entre las competencias más demandadas. La estabilidad de este indicador confirma que la colaboración continúa siendo uno de los pilares del desempeño organizacional y refuerza la tendencia identificada en otras categorías de competencias, donde la cooperación y la articulación entre personas constituyen capacidades transversales altamente valoradas.

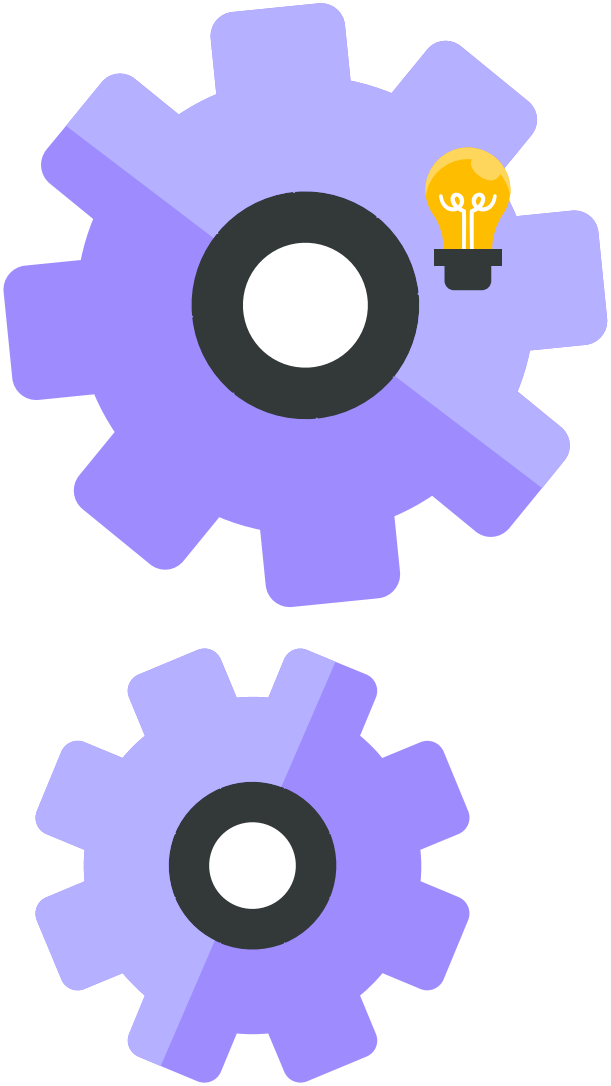
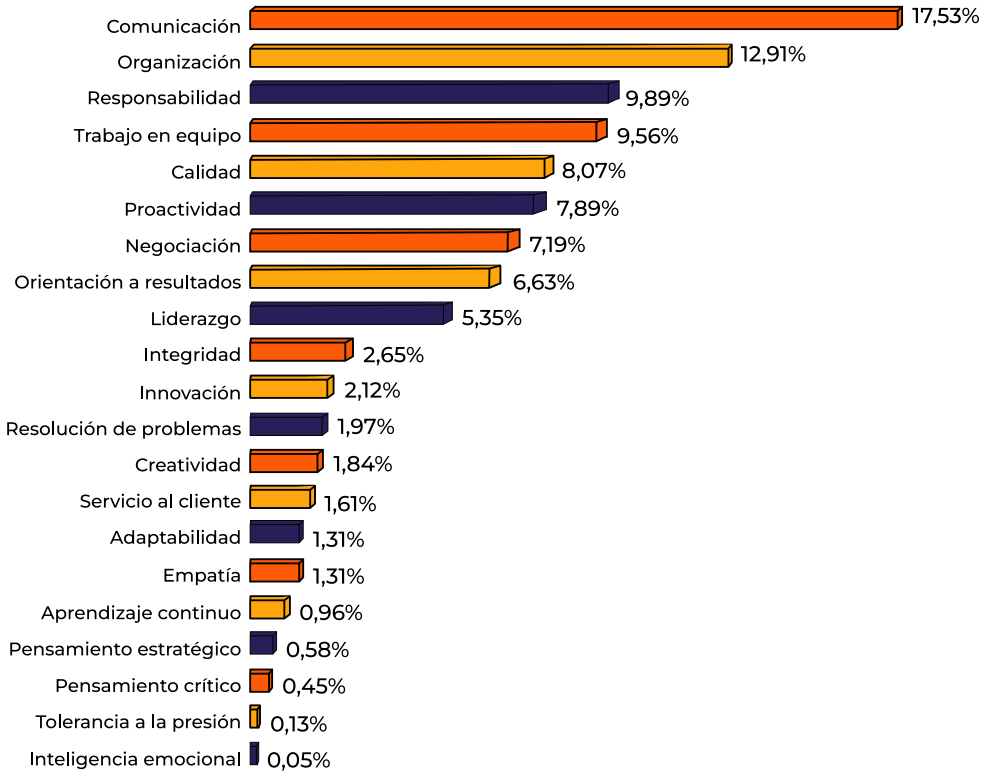


Gráfico 21 **Bolivia: Requerimiento de competencias blandas/transversales**
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

De igual manera, la calidad aumenta de 7,48% a 8,07%, mientras que la proactividad pasa de 7,32% a 7,89%, manteniendo ambas una participación relativamente estable. Estos resultados muestran que las empresas continúan privilegiando trabajadores capaces de ejecutar sus funciones con estándares elevados y de asumir iniciativas sin depender exclusivamente de instrucciones directas, rasgos que favorecen la productividad y la eficiencia organizacional.

Uno de los incrementos más notorios corresponde a la negociación, que pasa de 5,21% a 7,19%, convirtiéndose en una de las competencias con mayor crecimiento relativo. Este comportamiento se asocia a la creciente importancia de funciones vinculadas con ventas, atención al cliente, coordinación de equipos y gestión de relaciones con proveedores y usuarios.

En un contexto económico caracterizado por una mayor competencia y restricciones financieras, o de crisis económica, la capacidad de negociar acuerdos y generar consensos adquiere un valor estratégico para las organizaciones.

Asimismo, la orientación a resultados muestra un incremento importante, pasando de menos del 5% en 2025 a 6,63% en febrero de 2026. Este crecimiento sugiere que los empleadores fortalecen progresivamente una cultura organizacional orientada al cumplimiento de metas y a la medición del desempeño, coherente con el incremento observado en competencias sistémicas relacionadas con la gestión de procesos y el control de resultados.

En contraste, algunas competencias experimentan una reducción considerable. La más significativa corresponde al servicio al cliente, que desciende de 5,67% a 1,61%.

Esta disminución probablemente refleja un cambio en la forma en que los empleadores expresan este requerimiento. De hecho, en febrero de 2026 la atención al cliente aparece con mayor protagonismo dentro de las competencias técnicas, lo que sugiere que muchas empresas la consideran actualmente una competencia funcional específica más que una habilidad transversal.

También se observa una ligera reducción del liderazgo, que pasa de 5,74% a 5,35%, aunque continúa ubicándose entre las diez competencias blandas más demandadas. Este comportamiento es consistente con la estructura del mercado laboral boliviano, donde predominan las vacantes operativas y tácticas frente a las posiciones de dirección y gerencia.

Por otra parte, la integridad (2,65%), la innovación (2,12%), la resolución de problemas (1,97%), la creatividad (1,84%), la adaptabilidad (1,31%) y la empatía (1,31%) mantienen una participación relativamente reducida dentro del conjunto de competencias requeridas.En el caso de la creatividad (1,84%) y la empatía (1,31%), su aparición explícita en febrero de 2026 constituye un elemento novedoso que refleja una diversificación de los perfiles ocupacionales, especialmente en actividades relacionadas con servicios, marketing, recursos humanos y trabajo colaborativo.
Sin embargo, el resultado más crítico continúa siendo la escasa presencia de competencias cognitivas y socioemocionales de orden superior. El aprendizaje continuo (0,96%), el pensamiento estratégico (0,58%), el pensamiento crítico (0,45%), la tolerancia a la presión (0,13%) y la inteligencia emocional (0,05%) registran porcentajes mínimos. Particularmente preocupante resulta el caso de la inteligencia emocional, cuya presencia incluso disminuye respecto a un nivel ya reducido en 2025.

En un contexto marcado por la automatización, la inteligencia artificial y la transformación digital, estas competencias son ampliamente reconocidas por la literatura internacional como factores determinantes de la empleabilidad futura, precisamente porque son menos susceptibles de ser sustituidas por tecnologías automatizadas. Su baja incidencia en las ofertas laborales sugiere que muchas organizaciones aún continúan privilegiando competencias asociadas al desempeño operativo inmediato por encima de capacidades orientadas al aprendizaje permanente, la adaptación estratégica y la gestión de entornos complejos.

4.5.1. Requerimiento de competencias blandas/ transversales según nivel jerárquico

Como señala la OIT (2025), “a medida que evolucionan las ocupaciones por efecto de los avances tecnológicos y otros cambios económicos, los trabajadores que poseen sólidas competencias transferibles están mejor preparados para afrontar las transiciones laborales” (p. 87). Sin embargo, cuanto más cambian las ocupaciones, más valiosas se vuelven las competencias blandas, ya que no dependen de una tarea específica, sino que fortalecen la empleabilidad en

escenarios de incertidumbre y reconversión ocupacional. En ese sentido, en el nivel estratégico, la comunicación constituye la competencia más demandada (17,59%), seguida por la organización (14,81%), la responsabilidad y la proactividad (ambas con 10,19%), así como la calidad (9,26%). La importancia de estas competencias evidencia que las organizaciones esperan que quienes ocupan cargos de dirección no solo posean capacidades de conducción, sino también habilidades para coordinar equipos, gestionar procesos y garantizar el cumplimiento de objetivos institucionales. Sin embargo, resulta llamativo que competencias propias de la alta dirección, como el pensamiento estratégico, la adaptabilidad, el pensamiento crítico o la inteligencia emocional, registren una presencia nula o prácticamente inexistente.

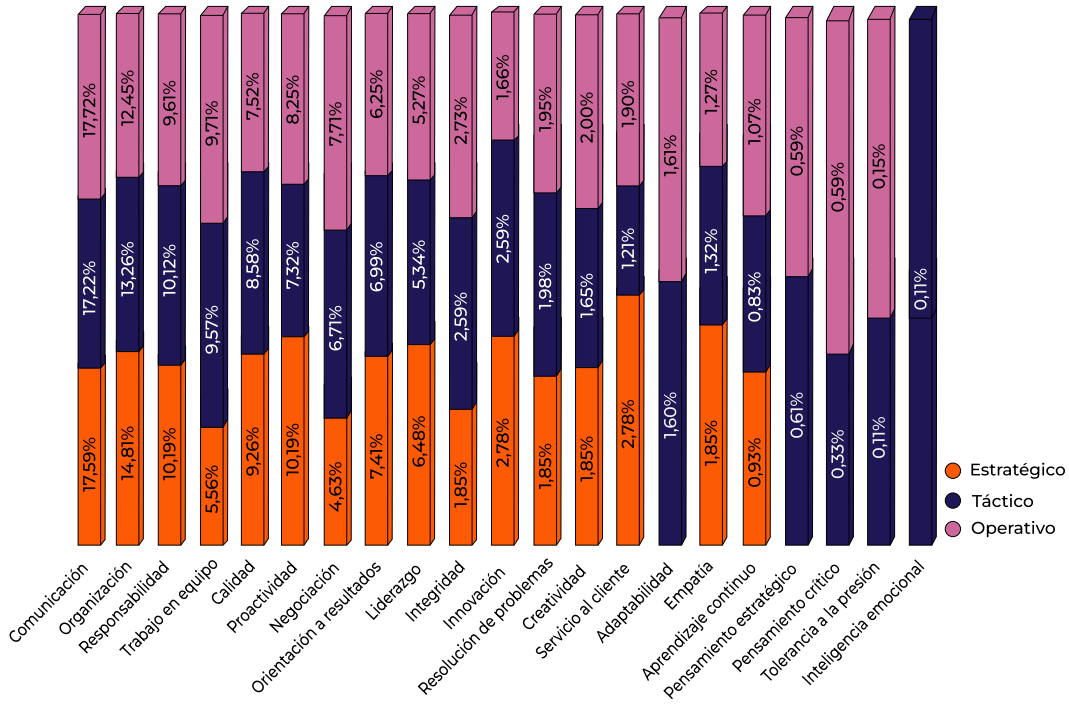
Esta situación sugiere que muchas organizaciones continúan describiendo los cargos estratégicos mediante competencias de gestión general, sin explicitar capacidades asociadas al liderazgo transformacional, la innovación o la toma de decisiones en entornos complejos.

En el nivel táctico, la estructura de competencias presenta una distribución muy similar, aunque con mayor énfasis en la coordinación y supervisión de equipos.

La comunicación concentra el 17,22% de las menciones, seguida por la organización (13,26%), la responsabilidad (10,12%) y el trabajo en equipo (9,57%). También adquieren relevancia la calidad (8,58%), la proactividad (7,32%), la orientación a resultados (6,99%) y la negociación (6,71%).

Este perfil es consistente con las funciones de los mandos medios, quienes actúan como articuladores entre la dirección y la operación, requiriendo habilidades para coordinar personas, gestionar recursos y asegurar el cumplimiento de metas. No obstante, las competencias relacionadas con la innovación (2,59%), el pensamiento estratégico (0,61%) y el pensamiento crítico (0,33%) continúan siendo marginales, lo que evidencia que incluso en posiciones de coordinación las empresas priorizan la ejecución eficiente sobre la capacidad de impulsar procesos de cambio.
Por su parte, el nivel operativo reproduce prácticamente la misma jerarquía de competencias. La comunicación alcanza el 17,72%, seguida de la organización (12,45%), el trabajo en equipo (9,71%), la responsabilidad (9,61%), la proactividad (8,25%), la negociación (7,71%) y la calidad (7,52%). Este comportamiento refleja que las empresas consideran estas competencias indispensables para garantizar la coordinación cotidiana, la productividad y el cumplimiento de procedimientos. Incluso en este nivel, competencias como la adaptabilidad (1,61%), la creatividad (2,00%), la resolución de problemas (1,95%) y el aprendizaje continuo (1,07%) presentan una demanda reducida, pese a que los procesos de automatización y digitalización requieren trabajadores capaces de aprender y adaptarse permanentemente.
Desde una perspectiva comparativa, sobresale que la comunicación mantiene prácticamente la misma importancia en los tres niveles, lo que confirma su carácter de competencia transversal esencial para cualquier función organizacional.
Del mismo modo, la organización, la

Gráfico 22 **Bolivia: Requerimiento de competencias blandas/transversales según nivel jerárquico**
FEBRERO 2026



Nota. Elaboración propia con base en requerimientos laborales publicados en febrero de 2026 (ONT, 2026).

responsabilidad, el trabajo en equipo y la proactividad muestran variaciones mínimas entre niveles, indicando que las empresas bolivianas privilegian un conjunto relativamente estable de habilidades conductuales independientemente del grado de responsabilidad del puesto.

En contraste, las competencias que deberían diferenciar claramente los niveles jerárquicos presentan escasas variaciones. El liderazgo apenas aumenta en el nivel estratégico (6,48%) respecto del táctico (5,34%) y operativo (5,27%), mientras que el pensamiento estratégico prácticamente no aparece, incluso en cargos directivos. Asimismo, la innovación, la creatividad, el pensamiento crítico y la inteligencia emocional mantienen niveles muy bajos en los tres segmentos. Esta diferenciación indica que muchas ofertas laborales continúan utilizando descripciones estandarizadas de competencias, sin incorporar perfiles específicos acordes con las responsabilidades de cada nivel jerárquico.

4.6. Brechas y recomendaciones estratégicas

4.6.1. Brechas

A partir de los resultados expuestos, las principales brechas identificadas pueden sintetizarse de la siguiente manera:

a) Brecha metodológica y de visibilidad del mercado laboral

El estudio evidencia una importante brecha de información y visibilidad del mercado laboral, debido a que una proporción significativa de las vacantes publicadas no especifica aspectos clave como experiencia requerida (38,62%), tipo de contrato (75,04%), salario (85,31%), acceso a protección social (78,57%) o ubicación municipal (7,63%). Aunque el ONT incorporó mejoras metodológicas mediante

web scraping asistido por inteligencia artificial y codificación semántica de competencias, la calidad heterogénea de los avisos limita la precisión del diagnóstico y dificulta medir con exactitud las condiciones de inserción laboral y la calidad del empleo.

b) Brecha formativa y curricular

Existe una desarticulación entre la formación ofrecida por el sistema educativo y las competencias efectivamente demandadas por el mercado laboral. Si bien el 51,74% de las vacantes exige licenciatura y el 14,05% formación técnica, la demanda de perfiles con posgrado es muy reducida (3,73% maestría y 0,84% doctorado). Además, las organizaciones priorizan competencias operativas, digitales y de gestión —como Excel, análisis de datos y manejo de software— por encima de habilidades complejas como pensamiento crítico, aprendizaje continuo o pensamiento estratégico, lo que revela la necesidad de actualizar los currículos hacia competencias más alineadas con la transformación productiva y tecnológica.

c) Brecha territorial

La demanda laboral continúa fuertemente concentrada en el eje central del país. Santa Cruz, La Paz y Cochabamba reúnen cerca del 90% de las vacantes, mientras que las ciudades capitales absorben el 86,17% de la demanda visible.

Los municipios intermedios y rurales participan apenas con el 6,20%, lo que refleja una baja capilaridad territorial de las oportunidades laborales y una limitada articulación entre los centros urbanos dinámicos y el resto del territorio nacional, aunque la metropolización puede generar conexiones más robustas.

d) Brecha de género y de condiciones laborales

La brecha de género se manifiesta tanto en la segmentación ocupacional como en el acceso desigual a empleos de calidad.
Las vacantes dirigidas exclusivamente a hombres (8,21%) duplican a las destinadas solo a mujeres (4,13%), mientras que los hombres concentran una mayor proporción de empleos de calidad (3,98% frente a 2,51% en mujeres).

A ello se suma una elevada precariedad laboral: el 69,11% de los empleos visibles se clasifica como precario y el 25,52% como extremadamente precario, con bajos niveles de estabilidad contractual, remuneraciones frecuentemente iguales o inferiores al salario mínimo y escasa información sobre protección social.

e) Brecha tecnológica y de transformación digital

El mercado laboral boliviano muestra una transición digital parcial y desigual. Competencias como Excel, ERP, SAP, Power BI, SQL, Python y manejo de herramientas digitales ya forman parte de la demanda laboral, pero su presencia sigue siendo selectiva y concentrada en determinados sectores y niveles ocupacionales. La economía incorpora señales de modernización tecnológica, aunque todavía de manera insuficiente para consolidar una transformación intensiva en conocimiento, lo que genera una brecha entre las necesidades emergentes de digitalización y la capacidad general del mercado para absorber y desarrollar talento tecnológico.

f) Brecha del primer empleo y las trayectorias laborales

El acceso al primer empleo formal sigue siendo una de las principales barreras para los jóvenes. Aunque aumentaron las vacantes que solicitan menos de un año de experiencia (16,22%), solo el 1,38% no exige experiencia previa. El mercado

privilegia trayectorias de 1 a 5 años de experiencia y mantiene requisitos de empleabilidad previa incluso para ocupaciones operativas. Esta situación empuja a muchos jóvenes hacia el sector informal —donde la ocupación informal alcanza el 93,2% entre la población joven— y dificulta la acumulación de experiencia laboral formal necesaria para construir trayectorias profesionales estables.

4.6.2. Recomendaciones estratégicas

A partir de las brechas identificadas, las recomendaciones estratégicas se organizan en cinco líneas de acción complementarias. Esta estructura permite vincular de manera directa el diagnóstico del mercado laboral boliviano con decisiones concretas para mejorar la calidad de la información disponible, fortalecer la formación, reducir desigualdades territoriales, acelerar la transformación digital y facilitar trayectorias de inserción laboral, especialmente para jóvenes, estudiantes y egresados recientes.

Cada recomendación incorpora, además, responsabilidades diferenciadas para el Estado, las universidades e instituciones educativas, las empresas, las plataformas de empleo y el Observatorio Nacional del Trabajo.

a) Frente a la brecha metodológica y de visibilidad del mercado laboral

Es necesario fortalecer el sistema nacional de información del mercado laboral mediante estándares mínimos para la publicación de vacantes que incorporen información sobre funciones, experiencia requerida, remuneración, modalidad de contratación, protección social y ubicación geográfica. El Estado puede promover lineamientos regulatorios e incentivos para mejorar la calidad de la información, mientras que las plataformas digitales de empleo deberían implementar formularios estandarizados que reduzcan la omisión de datos. Las empresas, por su parte, deben adoptar buenas prácticas de publicación de ofertas laborales, proporcionando información completa y transparente que facilite procesos de selección más eficientes y contribuya a generar estadísticas laborales de mayor calidad.

En ese sentido, el ONT debe consolidar un sistema permanente de monitoreo y análisis de la demanda laboral visible, incorporando indicadores comparables y metodologías que permitan generar evidencia oportuna para la toma de decisiones públicas y privadas.

b) Frente a la brecha formativa y curricular

El Estado debe fortalecer los mecanismos de articulación entre el sistema educativo y el aparato productivo mediante políticas que promuevan la actualización permanente de los perfiles profesionales y técnicos, así como el desarrollo de sistemas nacionales de certificación de competencias. El ONT debe generar y difundir información periódica sobre las competencias emergentes y las tendencias de la demanda laboral, proporcionando evidencia para orientar la planificación educativa y las decisiones de política pública. Las instituciones educativas deben revisar y actualizar sus planes de estudio incorporando competencias digitales, analíticas, sistémicas y transversales, fortaleciendo además la formación práctica mediante pasantías, formación dual y proyectos vinculados con

el sector productivo. Las empresas, por su parte, deben participar activamente en la definición de perfiles ocupacionales, ofrecer espacios de aprendizaje en el trabajo y retroalimentar de manera permanente a las instituciones educativas sobre la evolución de las competencias requeridas por el mercado laboral.

c) Frente a la brecha territorial

Se requiere impulsar políticas que favorezcan la descentralización de las oportunidades laborales y el fortalecimiento de los mercados de trabajo fuera del eje central.

El Estado debe promover inversiones, incentivos productivos y servicios públicos de empleo con mayor presencia territorial, mientras que las plataformas digitales deberían ampliar la visibilidad de vacantes en municipios intermedios y rurales mediante mejores sistemas de georreferenciación. Las empresas pueden contribuir expandiendo sus procesos de reclutamiento hacia ciudades intermedias y municipios con potencial productivo, promoviendo modalidades de trabajo presencial, híbrido o remoto que amplíen el acceso territorial al empleo formal. Paralelamente, el ONT debe profundizar el monitoreo territorial de la demanda laboral para identificar dinámicas locales que orienten políticas diferenciadas de desarrollo productivo y empleo.

d) Frente a la brecha de género y de condiciones laborales

El Estado debe fortalecer las políticas de promoción del trabajo decente, la igualdad de oportunidades y la transparencia en los procesos de contratación, incentivando la publicación de información completa sobre salarios, modalidades contractuales y beneficios laborales.

Las empresas deben consolidar políticas de gestión del talento basadas en competencias, garantizar procesos de selección libres de discriminación, transparentar las condiciones de contratación y fortalecer mecanismos de estabilidad laboral, remuneración adecuada y acceso efectivo a la protección social.

Las plataformas digitales de empleo pueden contribuir incorporando mecanismos que favorezcan la transparencia y el monitoreo de indicadores asociados a equidad, estabilidad laboral y protección social.

e) Frente a la brecha tecnológica y de transformación digital

Es indispensable acelerar el desarrollo de capacidades para la economía digital.

El Estado puede diseñar reformas educativas orientadas a potenciar conocimientos en el uso de tecnologías para la productividad. Se recomienda a las instituciones educativas ampliar la oferta de formación en herramientas digitales, análisis de datos, automatización, inteligencia artificial y software especializado, priorizando programas de actualización continua para trabajadores y personas en búsqueda de empleo. A la par, las empresas deben incorporar planes permanentes de capacitación y reconversión de competencias para sus trabajadores, promoviendo la adopción de tecnologías digitales y la innovación organizacional como parte de su estrategia de competitividad.

f) Frente a la brecha del primer empleo y las trayectorias laborales

El Estado, en coordinación con el sector privado y las instituciones educativas, debe ampliar los mecanismos de inserción laboral para jóvenes mediante programas de

primer empleo, prácticas profesionales remuneradas, formación dual e incentivos para la contratación de personas sin experiencia. Las empresas pueden contribuir flexibilizando los requisitos de ingreso para puestos iniciales, desarrollando programas de trainee, aprendizaje y mentoría, e incorporando esquemas de capacitación en el puesto de trabajo que faciliten la construcción de trayectorias laborales sostenibles. Las plataformas digitales de empleo deberían diferenciar con mayor claridad las vacantes dirigidas a perfiles de ingreso. Por su parte, el ONT debe realizar seguimiento permanente de las trayectorias iniciales de inserción laboral y de las barreras que enfrentan los jóvenes para acceder al empleo formal, generando evidencia que permita orientar políticas públicas de transición entre educación y trabajo.

El análisis de la demanda laboral correspondiente a febrero de 2026 evidencia que el mercado laboral visible en Bolivia mantiene una estructura altamente concentrada en el sector terciario, en ocupaciones de nivel operativo y táctico y en los principales centros urbanos del eje central.

Si bien se observa una demanda creciente de competencias digitales, analíticas y transversales, persisten limitaciones estructurales relacionadas con la calidad del empleo, la concentración territorial de las oportunidades laborales, las barreras de acceso para jóvenes y la limitada absorción de perfiles altamente especializados.

Los resultados muestran que las organizaciones priorizan perfiles con formación universitaria o técnica y experiencia previa, al tiempo que incrementan la valoración





5.
CONCLUSIONES TÉCNICAS

de competencias asociadas al trabajo colaborativo, el uso de herramientas digitales y la gestión de información. Este comportamiento refleja un proceso gradual de transformación del mercado laboral impulsado por la digitalización de los procesos productivos y administrativos, aunque todavía con importantes diferencias entre sectores económicos y niveles ocupacionales.

Asimismo, el estudio confirma que la inserción laboral continúa desarrollándose en un contexto caracterizado por elevados niveles de precariedad. ***La limitada disponibilidad de información sobre salarios, modalidades contractuales, protección social y otros atributos de calidad del empleo dificulta evaluar plenamente las condiciones laborales ofrecidas y pone de manifiesto la necesidad de fortalecer la transparencia de la demanda laboral publicada en plataformas digitales.***

Desde una perspectiva territorial, la concentración de la demanda laboral en las principales ciudades del país evidencia que las oportunidades de empleo formal continúan distribuyéndose de manera desigual entre regiones y municipios. Paralelamente, la persistencia de brechas de género en determinados segmentos ocupacionales y las dificultades que enfrentan las personas jóvenes para acceder a su primer empleo muestran que la expansión de las oportunidades laborales no beneficia de manera homogénea a toda la población económicamente activa.

En este escenario, el fortalecimiento de la articulación entre el Estado, el sector empresarial, las instituciones educativas, las plataformas digitales de empleo y el Observatorio Nacional del Trabajo constituye una condición indispensable para reducir las brechas identificadas. La actualización permanente de la oferta formativa, la generación de información laboral más transparente y estandarizada, la promoción del trabajo decente, la descentralización de las oportunidades de empleo y el desarrollo de competencias para la transformación digital representan líneas estratégicas que pueden contribuir a mejorar la empleabilidad, la productividad y la calidad del empleo en Bolivia.

Finalmente, este estudio reafirma el valor del monitoreo sistemático de la demanda laboral visible como un insumo estratégico para la formulación de políticas públicas, la planificación educativa y la gestión del talento humano. La consolidación de este sistema de vigilancia permitirá al Observatorio Nacional del Trabajo generar evidencia cada vez más oportuna y especializada sobre la evolución de las competencias, las ocupaciones y las dinámicas del mercado laboral boliviano, contribuyendo al diseño de intervenciones orientadas a una inserción laboral más inclusiva, productiva y sostenible.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Arbonés, M. (2024).** Competencias laborales: Una revisión. Revista Digital CEMSI, (63), 1-26. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9784767.pdf
- **Arias, E., Giambruno, C. & Karsaclian, S. (2026).** El estado de la educación en América Latina y el Caribe 2026: la perspectiva geoespacial. Banco Interamericano de Desarrollo – BID. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-estado-de-la-educacion-en-America-Latina-y-el-Caribe-2026-la-perspectiva-geoespacial.pdf
- **Defensoría del Pueblo (2026).** Reporte de Conflictividad en Bolivia. Primer Trimestre 2026. Defensoría del Pueblo. https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/reporte-de-conflictividad-en-bolivia-primer-trimestre-2026.pdf
- **Instituto Nacional de Estadística – INE. (2026).** Boletín Estadístico Encuesta Continua de Empleo ECE. Bolivia registró una tasa de desocupación de 3,2% al primer trimestre de 2026. INE. https://www.ine.gob.bo/index.php/publicaciones/boletin-estadistico-encuesta-continua-de-empleo-ece-1t-2026/
- **Instituto Nacional de Estadística – INE. (2022).** Clasificación de Actividades Económicas de Bolivia (CAEB 2022). INE. https://www.ine.gob.bo/index.php/publicaciones/clasificacion-de-actividades-economicas-de-bolivia-caeb-2022/
- **Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. (2026).** De la crisis a la estabilidad económica. Informe a dos meses de gestión de gobierno. https://www.economiayfinanzas.gob.bo/sites/default/files/2026-01/Informe%20%E2%80%9CDe%20la%20crisis%20a%20la%20estabilidad%20

- **Ministerio de Desarrollo Productivo, Rural y Agua (MDPRyA). (2026)**. Ministerio de Desarrollo Productivo, Rural y Agua presenta el Plan Estratégico 2026–2030 “Bolivia Productiva y Resiliente” ante la Cooperación Internacional. https://produccion.gob.bo/nota_prensa/ministerio-de-desarrollo-productivo-rural-y-agua-presenta-el-plan-estrategico-2026-2030-bolivia-productiva-y-resiliente-ante-la-cooperacion-internacional/

- **Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2026a).** Tendencias Sociales y del Empleo. Serie El Mundo del Trabajo. OIT. https://researchrepository.ilo.org/view/delivery/41ILO_INST/13147301280002676?bypassKey=492dd5a5-3f7a-45de-9fa7-2d91f07c5f19

- **Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2026b).** Aprendizaje permanente y competencias para el futuro. Serie El Mundo del Trabajo. OIT. https://researchrepository.ilo.org/view/delivery/41ILO_INST/13155529890002676?bypassKey=492dd5a5-3f7a-45de-9fa7-2d91f07c5f19

- **Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2012).** Empleo y desarrollo de competencias. Compendio de convenios y recomendaciones de la OIT. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_204851.pdf

- **Quiñonez, M., Velez, M., Guzman, C, Gonzalez, J. & Ortiz, J. (2025).** Desde los pasillos hasta el CEO: La planificación estratégica en todos los niveles. Ciencia y Desarrollo, 28(1), 63-637. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10091169

- **Sistema Integrado de Información Productiva – SIIP. (2026).** BOLIVIA: Historial de la Base Empresarial Vigente del Registro de Comercio. SIIP. https://siip.produccion.gob.bo/repSIIP2/formSeprec.php#tab4



OBSERVATORIO NACIONAL DEL TRABAJO

ISBN: 978-9917-9689-2-4