



Instituto Nacional de Estadística

# SALARIO, REMUNERACIONES Y EMPLEO DEL SECTOR PRIVADO

2008 – 2015







## PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional de Estadística (INE) pone a disposición de los analistas, investigadores y público usuario la publicación “*Salario, Remuneración y Empleo del Sector Privado 2008 - 2015*”.

Este documento contiene información de variaciones semestrales y anuales del Índice de Salario Medio Nominal, Remuneración Media Nominal, Empleo y Promedios Salariales por sexo del Sector Privado, los mismos son presentados a nivel de Actividades Económicas, Grupos Ocupacionales y Región. Asimismo, describiendo de manera resumida la metodología empleada para los indicadores, con el objetivo de orientar al usuario sobre el procedimiento de cálculo y las principales definiciones utilizadas.

Este trabajo es el resultado de la cooperación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social que nos proporciona información, de sus registros administrativos, de manera oportuna para la elaboración de indicadores y la difusión de la presente publicación, a quien el INE agradece por su contribución.

*Lic. Luis Pereira Stambuk*  
**DIRECTOR GENERAL EJECUTIVO**  
**INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA**





# ÍNDICE

## RESUMEN METODOLÓGICO

1. Antecedentes.....	17
2. Marco Conceptual.....	18
3. Objeto.....	18
3.1 Objetivo y Usos.....	18
4. Estándares Internacionales.....	19
5. Fórmula Utilizada.....	19
6. Periodicidad.....	19
7. Diseño Muestral.....	20
8. Diseño del Cuestionario.....	20
9. Recolección de la Información.....	20
10. Conceptos y Definiciones.....	20
11. Alcance de la Información.....	23
12. Población de Estudio.....	24
13. Cobertura Geográfica.....	25
14. Temporalidad.....	25
15. Clasificaciones.....	25
16. Imputaciones.....	26
17. Procedimientos de Estimación.....	26
18. Estacionalidad.....	27
19. Calidad de Datos y Validación.....	27
20. Seguridad de Integridad de Datos.....	27
21. Confidencialidad.....	27
22. Difusión y Calendarización.....	27
23. Sistema Informático.....	28

## I. ÍNDICE DE SALARIO MEDIO NOMINAL

Cuadro N° 1.1 Bolivia: Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	31
Cuadro N° 1.2 Bolivia: Variación Porcentual del Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	31
Cuadro N° 1.3 Bolivia: Índice de Salario Medio Real del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	32
Cuadro N° 1.4 Bolivia: Variación Porcentual Respecto al Período Inmediato Anterior del Índice de Salario Medio Real del del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	33
Cuadro N° 1.5 Bolivia: Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Período, según Actividad Económica, 2008 - 2015.....	34
Cuadro N° 1.5 Bolivia: Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Período, según Actividad Económica, 2008 - 2015.....	35
Cuadro N° 1.6 Bolivia: Variación Porcentual Respecto al Período Inmediato Anterior el Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Período, según Actividad Económica, 2008 - 2015.....	36
Cuadro N° 1.7 Bolivia: Índice de Salario Medio Real del Sector Privado, por Período, según Actividad Económica, 2008 - 2015.....	38
Cuadro N° 1.8 Bolivia: Variación Porcentual Respecto al Período Inmediato Anterior del Índice de Salario Medio Real del Sector Privado, por Período, según Actividad Económica, 2008 - 2015.....	40
Cuadro N° 1.9 Bolivia: Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	42
Cuadro N° 1.10 Bolivia: Variación Porcentual del Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	42
Cuadro N° 1.11 Bolivia: Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	43
Cuadro N° 1.12 Bolivia: Variación Porcentual del Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	43
Cuadro N° 1.13 Bolivia: Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	44
Cuadro N° 1.14 Bolivia: Variación Porcentual del Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	44
Cuadro N° 1.15 Bolivia: Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	45
Cuadro N° 1.16 Bolivia: Variación Porcentual del Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	45
Cuadro N° 1.17 Bolivia: Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	46
Cuadro N° 1.18 Bolivia: Variación Porcentual del Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	46
Cuadro N° 1.19 Bolivia: Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	47
Cuadro N° 1.20 Bolivia: Variación Porcentual del Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	47
Cuadro N° 1.21 Bolivia: Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	48
Cuadro N° 1.22 Bolivia: Variación Porcentual del Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	48
Cuadro N° 1.23 Bolivia: Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	49
Cuadro N° 1.24 Bolivia: Variación Porcentual del Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	49
Cuadro N° 1.25 Bolivia: Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015.....	50















Cuadro N° 5.61 La Paz: Índice de Empleo del Sector Privado, por Período, según Actividad Económica, 2008 - 2015 .....	420
Cuadro N° 5.62 La Paz: Variación Porcentual Respecto a Similar Período del Índice de Empleo del Sector Privado, por Período, según Actividad Económica, 2008 - 2015 .....	422
Cuadro N° 5.63 Cochabamba: Índice de Empleo del Sector Privado por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015 .....	424
Cuadro N° 5.64 Cochabamba: Variación Porcentual Respecto a Similar Período del Índice de Empleo del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015 .....	425
Cuadro N° 5.65 Cochabamba: Índice de Empleo del Sector Privado, por Período, según Actividad Económica, 2008 - 2015 .....	426
Cuadro N° 5.66 Cochabamba: Variación Porcentual Respecto a Similar Período del Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Período, según Actividad Económica, 2008 - 2015 .....	428
Cuadro N° 5.67 Santa Cruz: Índice de Empleo del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, según Período, 2008 - 2015 .....	430
Cuadro N° 5.68 Cochabamba: Variación Porcentual Respecto a Similar Período del Índice de Empleo del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, Según Período, 2008 - 2015 .....	431
Cuadro N° 5.69 Santa Cruz: Índice de Empleo del Sector Privado, por Período, según Actividad Económica, 2008 - 2015 .....	432
Cuadro N° 5.70 Santa Cruz: Variación Porcentual Respecto a Similar Período del Índice de Empleo del Sector Privado, por Período, según Actividad Económica, 2008 - 2015 .....	434

## ANEXOS

Gráfico N° 1 Bolivia: Índice de Salario Medio Nominal del Sector Privado, por Región, Junio – Diciembre 2015 .....	439
Gráfico N° 2 Bolivia: Salario Medio Nominal de Hombres y Mujeres del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, Diciembre 2015 .....	439
Gráfico N° 3 Bolivia: Índice de Remuneración Media Nominal del Sector Privado, por Región Junio – Diciembre 2015 .....	440
Gráfico N° 4 Bolivia: Remuneración Media Nominal de Hombres y Mujeres del Sector Privado, por Grupo Ocupacional, Diciembre 2015 .....	440
Gráfico N° 5 Bolivia: Índice De Empleo Del Sector Privado, Por Región, Junio – Diciembre 2015 .....	441


Nota: Si desea ver el documento completo descargue el archivo Winrar



**S**ALARIO, REMUNERACIONES  
Y EMPLEO DEL SECTOR  
PRIVADO 2008-2015







**R**ESUMEN  
METODOLÓGICO





## SALARIOS, REMUNERACIONES Y EMPLEO SECTOR PRIVADO

### 1. ANTECEDENTES

Las primeras estadísticas sobre salarios en Bolivia fueron elaboradas por el Ministerio de Trabajo a mediados de 1970. Se produjeron promedios por rama de actividad que cubrían ciudades capitales de departamento, esta información tenía las siguientes falencias:

- Su periodicidad era anual, y por consiguiente no eran muy relevantes como indicadores de corto plazo.
- Medían solamente el salario medio y no capturaban todos los componentes de la remuneración total.
- Se basaban en los registros de planillas presentadas al Ministerio de Trabajo por los empresarios con una cobertura que no era representativa (La Paz y El Alto), ni estable de año en año. Este primer esfuerzo duró hasta el año 1980, cuando fue discontinuada.

Desde 1983, mediante un convenio entre el INE y el Ministerio de Trabajo, se elaboraron estadísticas trimestrales de salarios medios en base de los registros de planillas, la cobertura se limitaba a La Paz y El Alto, y tenía las mismas carencias del anterior índice en cuanto a su representatividad.

Reconociendo las debilidades del índice de salarios, en 1986 se hizo un primer intento de elaborar un índice de remuneraciones con base en encuestas al establecimiento. Se inició el proceso de definir la base de la muestra, pero por razones presupuestarias nunca se terminó, y el índice nunca fue elaborado.

En diciembre de 1996, se realizó la primera encuesta, a un conjunto de empresas seleccionadas del marco general, compuesto por la información proporcionada por el Censo de Establecimientos Económicos del año 1992, esta encuesta sirvió de base para la elaboración de los índices de salarios, remuneraciones, empleo y horas de trabajo para el Sector Privado. A partir de esta fecha, se realizó la encuesta a las empresas seleccionadas cada trimestre (marzo, junio, septiembre y diciembre de cada gestión).

A partir del año 2003, la fuente primaria de información, para el Sector Privado cambia de la encuesta al establecimiento al Registro Administrativo, planillas de sueldos y salarios que se registran en oficinas del Ministerio de Trabajo con el mismo período base y realizando el seguimiento a la muestra.

La elección del Ministerio de Trabajo como fuente de información surge después de evaluar los registros administrativos existentes en diferentes Instituciones del Sector Público en las que se centraliza la información de planillas de sueldos y salarios (AFP'S, Superintendencia de Pensiones y la Caja Nacional de Salud).

## 2. MARCO CONCEPTUAL

El presente documento reconoce como fuente conceptual para elaborar estadísticas e indicadores de salarios, remuneraciones y empleo del mercado laboral boliviano, a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como referente para la planificación estratégica que nos orienta en la construcción de indicadores sobre “Estadísticas del Trabajo”.

Las diversas teorías de salarios no concuerdan entre sí sobre un concepto único de salarios aplicable a todas las circunstancias. Algunas teorías económicas consideran a los salarios como el precio del trabajo o la actividad laboral utilizada en la producción de bienes y servicios. La OIT usa aquí el término “salarios” en su sentido más amplio, incluye tanto los salarios de los trabajadores manuales como los de los trabajadores administrativos, incluyendo los ejecutivos, directivos, etc. Sin embargo, desde un punto de vista social el concepto de salario tiene un carácter especial, el trabajo no es un bien y los salarios constituyen no sólo el pago por el esfuerzo físico y mental de los seres humanos sino también proporcionan los medios de vida para los trabajadores y sus familias. Desde el punto de vista económico, los salarios representan una gran parte del costo de producción del empresario. Los empleadores consideran todos los gastos derivados del empleo de mano de obra (sean salarios directos o pagos suplementarios o adicionales, o formación profesional, etc.), como parte del costo de la mano de obra. Sin embargo, no todos los costos en que incurre el empleador por razón del empleo de mano de obra revierten automáticamente como ingreso de los trabajadores. En vista de estas diferentes funciones de los salarios, es fundamental, nos menciona la OIT, que *las medidas estadísticas de salarios distingan entre los conceptos de salario como precio de trabajo, como ingreso para el trabajador y como costo para el empresario.*

## 3. OBJETIVO

El objetivo *fundamental* de los índices de salarios, remuneraciones y empleo consiste en proporcionar estadísticas de corto plazo que cuantifiquen la evolución de los salarios promedio, del empleo y las horas de trabajo de los grupos ocupacionales más relevantes y de las actividades económicas que se desarrollan en establecimientos con 5 asalariados o más, como un aporte al conocimiento del mercado laboral en cuanto a los niveles de salarios, y sus diferencias por regiones, grupos de actividad económica y grupos ocupacionales atendiendo a recomendaciones internacionales en la materia y considerando el marco legal de la Ley General del Trabajo.

### 3.1 OBJETIVOS Y USOS

Los principales usos de los índices de salarios, remuneraciones y empleo son:

1. Servir de indicadores puntuales de la economía nacional para el análisis de la coyuntura económica, aportando “información sobre la evolución del costo de la mano de obra y de la competitividad en las diferentes ramas de la actividad económica”.
2. Servir a la planificación e investigación económica, permitiendo el estudio de “la relación entre los salarios, el crecimiento económico, y los cambios estructurales en el empleo”.
3. Utilización de los índices de remuneraciones en el sistema de Cuentas Nacionales.

4. “Facilitar el análisis del bienestar social (por cuanto) el nivel de remuneraciones se considera como uno de los factores principales en la determinación del nivel de vida de los hogares” (integrados por asalariados).
5. “Facilitar la negociación de los convenios colectivos de trabajo, proporcionando información sobre la evolución del mercado laboral tanto a empleadores como a los trabajadores”.
6. Facilitar las negociaciones individuales de los trabajadores a partir de la información sobre remuneración y horas de trabajo de categorías laborales específicas.
7. Determinar grupos de trabajadores (categorías específicas, en ciertas regiones) con ingresos por trabajo por debajo de ciertos umbrales mínimos a los efectos de orientar las políticas sociales (por ejemplo, en materia de capacitación).
8. Contribuir, con información del mercado laboral, a la determinación de los salarios de ciertas categorías ocupacionales del Sector.

#### 4. ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Las categorías de tabulación investigadas son las que corresponden a la *Clasificación Industrial Internacional Uniforme CIIU Rev.3.1 con su homólogo: Clasificador de Actividades Económicas de Bolivia CAEB – 2005*.

#### 5. FÓRMULA UTILIZADA

Para el cálculo de los indicadores se utiliza el Índice de Precios de Laspeyres que se define como:

$$IPL_t = \frac{\sum p_t * q_0}{\sum p_0 * q_0}$$

Donde:

$p_t$  = Precio del período t

$p_0$  = Precio del período base

$q_0$  = Cantidad del período base

#### 6. PERIODICIDAD

La presentación es semestral, se refiere al último mes de cada semestre (los resultados de junio se presentan en diciembre, los resultados de diciembre se presentan en junio).

## 7. DISEÑO MUESTRAL

Las empresas fueron seleccionadas del marco general compuesto por la información proporcionada por el Censo de Establecimiento Económicos del año 1992.

El diseño muestral que se utilizó para el sector Privado es el muestreo aleatorio estratificado en una sola etapa de selección con:

- Inclusión forzosa de las unidades de observación “grandes” (con 50 y más personas ocupadas).
- Afijación óptima o de Neyman para los estratos de las unidades pequeñas y medianas.

Quedan fuera de este diseño las unidades con menos de 5 personas ocupadas. El tamaño de la muestra es de 529 empresas a nivel eje troncal.

## 8. DISEÑO DEL CUESTIONARIO

La definición de la estrategia de recolección se realizó en coordinación con el Ministerio de Trabajo respaldados en la firma de un convenio interinstitucional vigente, que data a partir de abril de la gestión 2000. Como resultado de este trabajo, se implementó un formato de planilla única vigente a partir del primer trimestre de la gestión 2004. Este instrumento de captura nos permite obtener información desagregada, a nivel de cada trabajador (sexo, edad, antigüedad, nacionalidad, ocupación específica, horas normales pagadas al mes, horas extras pagadas al mes y los diferentes componentes salariales de la remuneración). A la fecha, se han implementado 2 formatos de planilla que cubren nuestros requerimientos.

Es importante mencionar el ahorro de costos, la oportunidad y los riesgos involucrados en la utilización de datos provenientes de fuentes secundarias y la predisposición de brindar datos al INE, son elementos que han estado implícitos en la definición de observar semestralmente a las empresas que conforman la muestra en el eje troncal.

## 9. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La recopilación de la información para el Sector Privado, se realiza cada semestre después de que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social registra las planillas de las empresas en medio magnético y en medio físico, cumpliendo el siguiente cronograma:

Para el mes de junio, el Ministerio registra empresas en julio y agosto, facilitándonos la información en el mes de septiembre; para diciembre registra empresas en enero y febrero, facilitándonos la información en el mes de marzo. La transcripción de la información de junio, se realiza en los meses de septiembre y octubre y la información de diciembre, en los meses de marzo y abril.

## 10. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Se consideran los siguientes conceptos:

- **Total Remuneraciones.-** Ingreso monetario total que recibe nominalmente el trabajador, antes de efectuados los descuentos de Ley, por el trabajo realizado para un empleador durante un mes.

Sus componentes fundamentales son: salario básico, dominicales, bono de antigüedad, bono de producción o de productividad, bono de movilidad, pagos por horas extraordinarias, comisiones sobre ventas, etc.

- **Sueldo o Salario Básico.**- Llamado también “Salario de Contratación”, es la retribución base de contrato que está determinado en función a la ocupación y no incluye ningún otro componente o remuneración adicional.
- **Bono de Producción.**- Retribución monetaria que se paga por alcanzar una meta productiva adicional, concertada entre el empleador y los empleados. Este pago es característico de la industria.
- **Bono de Antigüedad.**- Monto percibido por el trabajador después de haber permanecido en la empresa por más de dos años.
- **Comisiones sobre Ventas.**- Remuneración adicional concertada entre el empleado y el empleador, por concepto de ventas realizadas. Este componente de la remuneración se presenta, solamente en las actividades de Venta, Mantenimiento y Reparación de Vehículos, Comercio al por Mayor y Menor.
- **Pago por Horas Extraordinarias.**- Remuneración que el personal ocupado percibe por las horas trabajadas fuera de las que corresponden a la jornada normal de trabajo, sean estas diurnas o nocturnas.
- **Pago por Horas Nocturnas.**- Monto que recibe el personal ocupado por el trabajo nocturno (entre horas 20:00 y 06:00 de la mañana) que se realice en la empresa.
- **Pago por Domingos Trabajados.**- Independientemente del pago por horas extraordinarias, el salario por el día domingo trabajado se paga el triple más la distribución semanal domingos no pagados a los trabajadores que fallaron en el transcurso de la semana.
- **Pago por Feriados Trabajados.**- Los días feriados se pagan con el 100% de recargo y se reconoce un pago de 100% si es que no se otorga al trabajador una compensación de descanso con otro día de la semana en curso.
- **Dominicales.**- Tendrán derecho al pago del salario por el día domingo no trabajado, los obreros que, en el curso de la semana, hubiesen cumplido con su horario semanal completo de trabajo.
- **Aguinaldo.**- Remuneración que percibe el trabajador una vez al año y que corresponde a un mes de sueldo o duodécima de este, en base a su permanencia en la gestión.
- **Otros Pagos Corrientes.**- Corresponde a otro tipo de remuneraciones no especificadas anteriormente. Se excluye la indemnización por despido.
- **Subsidios.**- Corresponde a las prestaciones pagadas al trabajador por concepto de subsidios o asignaciones, del hogar, familiar, natalidad, lactancia, sepelio y matrimonial. Su valor monetario equivale a un salario mínimo nacional fijado por Ley.

- **Jornada Normal de Trabajo.**- Horas de trabajo fijadas por Ley o reglamentos, contratos colectivos o laudos arbitrales. En nuestro país una jornada normal es de ocho horas diarias. Caso especial son las actividades de la industria y el comercio que adicionalmente consideran cuatro horas o más el día sábado. En otras palabras, es la jornada efectiva o legal del trabajo que se encuentra normada en la Ley General de Trabajo donde se dispone que: “La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 horas por semana.
- **Jornada Extraordinaria.**- Tiempo que excede del límite de la jornada normal o legal del trabajo.
- **Gerentes y Administradores.**- Comprende el personal cuyas tareas principales son las de dirigir, organizar y coordinar la ejecución de las actividades de la empresa. Dentro de este grupo se incluyen los gerentes, subgerentes. Se excluyen a los propietarios, socios o accionistas que solo asisten a las reuniones de Directorio y no reciben una remuneración mensual.
- **Profesionales.**- Incluye el personal que tiene un nivel de instrucción superior, realiza tareas que requieren un nivel de conocimientos o aplicación de conceptos científicos, *relacionados directamente a la actividad principal de la empresa y el proceso productivo*. Así por ejemplo en:

ACTIVIDAD ECONÓMICA	SON PROFESIONALES
Industria	Ingeniero Químico
Construcción	Arquitecto o Ingeniero
Servicios de Salud	Médicos

- **Otros Profesionales.**- Comprende al personal que tiene un nivel de instrucción superior realiza tareas que no están relacionadas directamente con la actividad principal de la empresa como en:

ACTIVIDAD ECONÓMICA	SON OTROS PROFESIONALES
Industria	Contador, Asesor Legal, Jefe de Personal, etc.
Construcción	Contador, Asesor Legal, Jefe de Personal, etc.
Servicios de Salud	Contador, Asesor Legal, Jefe de Personal, etc.

- **Empleados.**- Incluye el personal que tiene un nivel de calificación primario, secundario, o de técnico medio y no superior. Realiza tareas ligadas directamente a la actividad principal de la empresa. Así por ejemplo:

ACTIVIDAD ECONÓMICA	SON EMPLEADOS
Industria	Supervisor de Calidad, Jefe de Planta, etc.
Construcción	Capataz o Supervisor
Servicios de Salud	Enfermera
Comercio	Vendedor

- **Otros Empleados.**- Incluye el personal que tiene un nivel de calificación primario, secundario y no superior. Realiza tareas que no están en relación directa con la actividad principal de la empresa. Así por ejemplo: la secretaria, un auxiliar de oficina o mensajero, un vigilante, un auxiliar de contabilidad, etc.

ACTIVIDAD ECONÓMICA	OBREROS ESPECIALIZADOS
Industria	Secretaria, Mensajero, Vigilante, Chófer, etc.
Construcción	Secretaria, Mensajero, Vigilante, Chófer, etc.
Servicios de Salud	Secretaria, Mensajero, Vigilante, Chófer, etc.
Comercio	Secretaria, Mensajero, Vigilante, Chófer, etc.

- **Obreros Especializados.**- Realizan tareas que están en directa relación con las diferentes etapas del proceso productivo, demandan esfuerzo físico y exigen la utilización de herramientas y maquinaria. Así por ejemplo:

ACTIVIDAD ECONÓMICA	OBREROS ESPECIALIZADOS
Minería	Minero, Chancador, Perforista, Carrero, etc.
Industria	Operador de Maquinaria del proceso productivo
Construcción	Albañil, Encofrador, etc.

- **Otros Obreros.**- Realizan tareas manuales de carácter simple y ordinario, que exigen principalmente un esfuerzo físico y poca o ninguna experiencia previa; por ejemplo:

ACTIVIDAD ECONÓMICA	OTROS OBREROS
Minería	Ayudantes, Auxiliares, Cargadores y Peones
Industria	Ayudantes, Auxiliares, Cargadores y Peones
Construcción	Ayudantes, Auxiliares, Cargadores y Peones

## 11. ALCANCE DE LA INFORMACIÓN

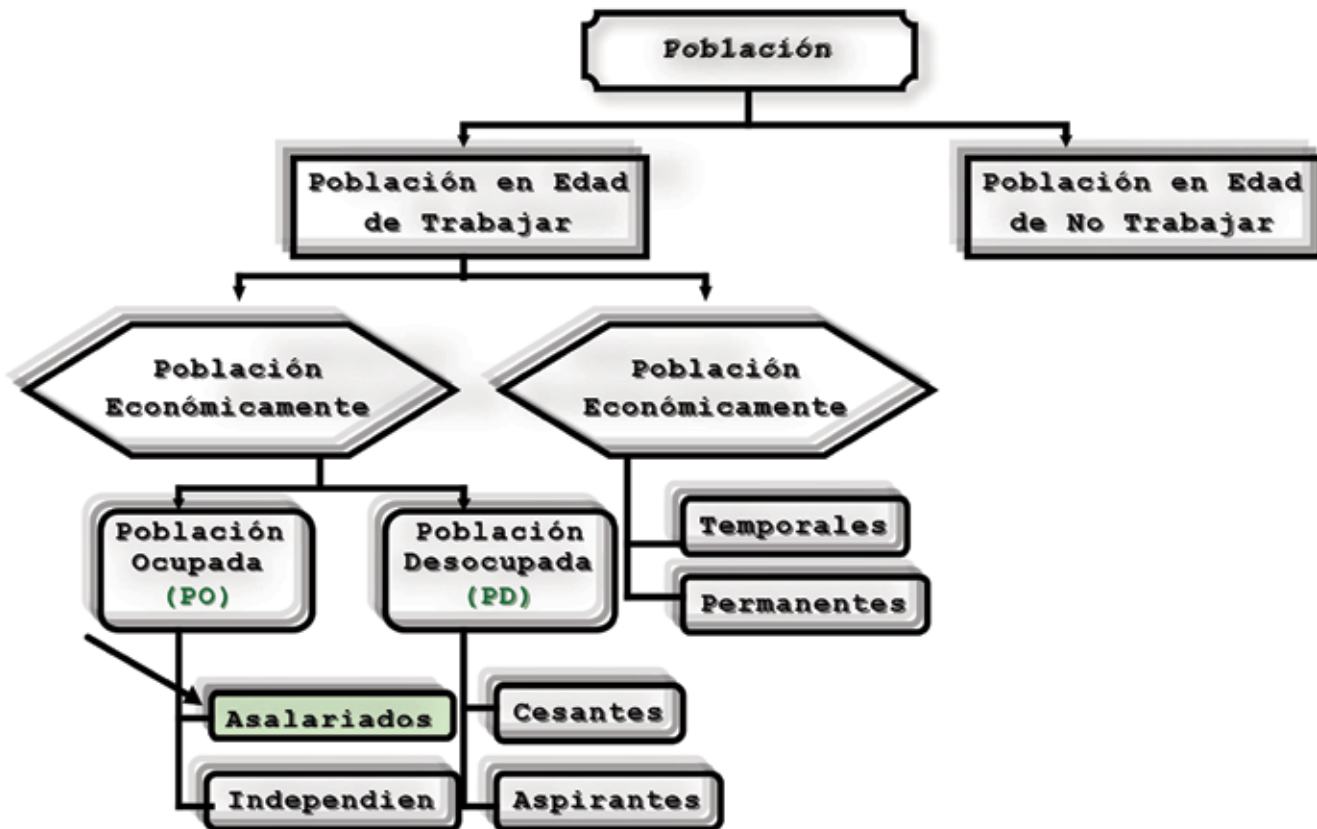
Ciudades del Eje troncal: de La Paz y El Alto, de Cochabamba y Santa Cruz, para el caso de la minería se consideran Oruro y Potosí cuyas empresas están inmersas en La Paz.

Se excluyen:

- Establecimientos con menos de cinco trabajadores
- No se considera el área rural
- Determinadas actividades económicas: Categoría de tabulación A (Agricultura, ganadería, caza y silvicultura); Categoría de tabulación B (Pesca); Categoría de tabulación P (Hogares privados con servicio doméstico); Categoría de tabulación Q (Organizaciones y órganos extraterritoriales).

## 12. POBLACIÓN DE ESTUDIO

La población objetivo o universo a investigar dentro del árbol que clasifica a la población por condición de actividad se la identifica en el siguiente gráfico:



Los asalariados son las personas que trabajan en relación de dependencia para un empleador sea público o privado y que reciben remuneración en forma de sueldos, salarios, comisiones, pago por destajo o en especie. Se excluye de la definición de asalariados a la población independiente conformada por propietarios, trabajadores familiares no pagados, cooperativistas, profesionales independientes.

Nuestra unidad de muestreo, es el conjunto de establecimientos de una empresa, que se dedican principalmente a un tipo de actividad económica, en una misma región.

El universo a investigar, se define como el conjunto de trabajadores que desarrollan su actividad en establecimientos de empresas, cuyas unidades de muestreo tienen cinco o más trabajadores.

La unidad de observación es la empresa privada, o más precisamente, la empresa por todos sus establecimientos dedicados principalmente a un tipo de actividad en una misma región.

Las unidades investigadas por el registro administrativo son las categorías ocupacionales dentro de las unidades de observación. Así se trabaja con grandes grupos ocupacionales o con ocupaciones específicas, éstas son las unidades investigadas y no los trabajadores individuales.



### 13.- COBERTURA GEOGRÁFICA

Los indicadores tienen una cobertura a nivel de ciudades capitales: La Paz y El Alto, Cochabamba y Santa Cruz.

### 14.- TEMPORALIDAD

Hasta el año 2003, la periodicidad es trimestral y la información solicitada se refiere al último mes de cada trimestre (marzo, junio, septiembre y diciembre).

A partir de 2004, la periodicidad es semestral, es decir al último mes de cada semestre (junio y diciembre de cada gestión).

### 15.- CLASIFICACIONES

Los indicadores del sector privado se desagregan a nivel de 27 actividades económicas:

ACTIVIDAD ECONÓMICA	
1.	Extracción de petróleo y gas natural
2.	Extracción de minerales
3.	Producción, procesamiento y conservación de carne y productos cárnicos
4.	Preparación, elaboración y conservación de frutas, legumbres, hortalizas y elaboración de aceites y grasas de origen vegetal (productos alimenticios diversos)
5.	Elaboración de productos lácteos
6.	Elaboración de productos de molinería, almidones y productos de panadería
7.	Elaboración de azúcar y productos de confitería elaboración de fideos y pastas
8.	Elaboración de bebidas y productos del tabaco
9.	Fabricación de productos textiles, prendas de vestir, productos de cuero y zapatos
10.	Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles
11.	Fabricación de papel, productos de papel y actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones
12.	Fabricación de sustancias y productos químicos
13.	Fabricación de productos minerales no metálicos
14.	Fabricación de productos elaborados de metal maquinaria, equipo y fabricación de metales comunes
15.	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua
16.	Construcción
17.	Comercio

ACTIVIDAD ECONÓMICA	
18.	Hoteles
19.	Restaurantes, bares y cantinas
20.	Transporte y almacenamiento
21.	Comunicaciones
22.	Intermediación financiera
23.	Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler
24.	Educación primaria, secundaria y superior
25.	Educación para adultos y otro tipo de educación
26.	Servicios sociales y de salud
27.	Servicios de cinematografía, radio, televisión y otros servicios de entretenimiento

Los indicadores se calculan a nivel de los siguientes Grupos Ocupacionales: Gerentes y Administradores, Profesionales, Otros Profesionales, Empleados, Otros Empleados, Obreros Especializados y Otros Obreros.

## 16. IMPUTACIONES

La imputación de datos se realiza en los siguientes casos:

- Cuando la empresa está cerrada temporal o definitivamente.
- Cuando la empresa no ha presentado sus planillas en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Una vez comprobada esta situación se procede a la imputación, tomando en cuenta los siguientes criterios metodológicos:

- Repetir el promedio del salario del último dato observado (método ingenuo o Naive). Este método no utiliza formulación matemática y nos permite llenar el vacío de información en base al pasado e historia de la empresa.

$$\text{El dato imputado será: } Z_{T+1} = Z_T$$

Los indicadores resultantes serán preliminares hasta un próximo semestre en el cual se podrá modificar el dato imputado en función a información obtenida del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

## 17. PROCEDIMIENTOS DE ESTIMACIÓN

No aplicable.

## 18. ESTACIONALIDAD

No aplicable.

## 19. CALIDAD DE DATOS Y VALIDACIÓN

Se realizan dos tipos de control y seguimiento:

- Consistencia horizontal: Se realiza en función a listados de variaciones por empresa y a su interior un seguimiento de variaciones porcentuales a nivel de grupos ocupacionales y componentes de la remuneración. Se realiza un análisis histórico de la información de la empresa y se verifican las variaciones atípicas confirmándolas o rechazándolas para un posterior relevamiento de la información con fuente empresa o Ministerio de Trabajo.
- Consistencia vertical: Se realiza en función a la tendencia que se manifiesta en la mayoría de las empresas que conforman la muestra a nivel de actividad económica.

## 20. SEGURIDAD DE INTEGRIDAD DE DATOS

Los indicadores se elaboran en función a la base de datos que se elabora con fuente registros administrativos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y cuyo resultado es de absoluta responsabilidad del Instituto Nacional de Estadística.

## 21. CONFIDENCIALIDAD

El trabajo que el INE realiza, se ampara en la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística D.L. 14100 del 5 de noviembre de 1976. Esta Ley en su título II, artículo 5 sostiene que el Instituto Nacional de Estadística tiene por responsabilidad la dirección, planificación, ejecución, control y la coordinación de las actividades del Sistema.

Asimismo, en su título V, capítulo 2 artículo 21, señala: “Los datos o información que obtenga el sistema son absolutamente confidenciales y serán utilizados solamente para fines estadísticos. No podrán ser revelados en forma individualizada, los organismos administrativos y judiciales no expedirán requerimientos de información individualizada, solo podrán ser divulgados o publicados sus resultados en forma innominada y agregada.

## 22. DIFUSIÓN Y CALENDARIZACIÓN

Se publican cada seis meses (junio y diciembre de cada gestión) actualidades estadísticas nacionales, en las efemérides de los departamentos, una publicación anual. Los resultados se publican sin ninguna restricción para todos los usuarios.

### 23. SISTEMA INFORMÁTICO

El software utilizado para el cálculo de indicadores de Salarios, Remuneraciones y Empleo del Sector Privado, es un programa informático desarrollado en Visual Basic y el motor de Base de Datos es el Microsoft Access que tiene tres módulos principales:

- a) *Módulo de transcripción*, permite introducir cada uno de los datos registrados en la planilla de sueldos y salarios. Tiene controles de calidad que permiten que el transcriptor sea notificado y verifique los cambios o variaciones altas que se registren en relación al período inmediato anterior. El instructivo de transcripción nos facilita el manejo de este módulo en el Software.
- b) *Módulo de importación o migración* de la información al sistema: de los formatos: Excel y TXT, para posteriormente realizar la codificación asistida e las altas registradas en cada periodo.
- c) *Módulo de procesamiento*, permite control de variaciones y la obtención de resultados aplicando las formulas adecuadas.