

JÓVENES Y EMPLEO

Un estudio a partir de una muestra en las ciudades de Bolivia
Red de Líderes por la Democracia y Desarrollo
(RELIDD)

Coordinador de la investigación

Rodrigo Corzo García

Investigadores

Naira C. Mamani López / Abigail Duval

Magalí Condori Salas / Jhanira Nancy Rodríguez Torrez

Melissa Rosales Galarza / Edgar Apaza Ontiveros

Pamela D. Ríos Mostacedo / Iver Alejandro Vedia Espinoza

Amaya Cecilia Torres Pacheco



2018

Esta publicación cuenta con el auspicio de la Fundación Hanns Seidel

Corzo García, Rodrigo (Coord.)

Jóvenes y empleo. Un estudio a partir de una muestra de las ciudades de Bolivia / Rodrigo Corzo García; Naira Mamani López; Abigail Duval; Magalí Condori Salas; Jhanira Rodríguez Torrez; Melissa Rosales Galarza; Edgar Apaza Ontiveros; Pamela Ríos Mostacedo; Iver Vedia Espinoza; Amaya Torres Pacheco – La Paz: Fundación Hanns Seidel; Red de Líderes por la Democracia y Desarrollo, 2018.

102 p.; cuads.; figs.: x12.5 cm. – (Serie 1 de Investigaciones RELIDD)

Las opiniones expresadas en este libro son de exclusiva responsabilidad de los autores

© Rodrigo Corzo García, 2018

© Fundación Hanns Seidel, 2018

Primera edición:

Marzo de 2018

D.L.: 4-1-614-18

Edición:

Manuel Olivera Andrade

Diseño de portada:

Wilmer Machaca

Diseño y diagramación:

Jorge Dennis Goytia Valdivia

<http://gyg-design1.blogspot.com/>

Impresión:

Imprenta SOIPA Ltda.

<http://imprentasoipa.blogspot.com/>

Impreso en La Paz, Bolivia

Agradecimientos

El equipo de investigación y la RELIDD en su conjunto hacen manifiesto su agradecimiento a Rafael Pfister, director de la Hanns Seidel Stiftung Bolivia, y a Alejandra Luna, coordinadora de proyectos. Sin su apoyo, esta publicación sencillamente no hubiera sido posible. También se agradece el seguimiento de Herbert Irahola de la Fundación Jubileo; a Marcela Rabaza, especialista en temas de empleo, y Jaime Perez, especialista en el tema de pobreza, quienes se tomaron el trabajo de leer el contenido del texto y comentar el mismo con el fin de ofrecer al lector información coherente y precisa.

A todos ellos muchas gracias.

“...la base para una verdadera solución no está en la educación de la nueva fuerza laboral, sino en una política que dé máxima prioridad a la creación masiva de nuevos puestos de trabajo, especialmente en el sector productivo”

(Albó, X., Greaves, T. y G. Sandoval 1981, p. 360).

ÍNDICE

Acrónimos	11
Presentación	13
Prólogo.....	15
1. Introducción	19
2. Marco conceptual	23
2.1. Juventud, jóvenes y juventudes.....	23
2.1.1. Definiciones	23
2.1.2. Clasificación laboral	24
2.2. Empleo	27
3. Información demográfica	31
3.1. Población joven en América Latina	31
3.2. Desempleo juvenil en América Latina.....	36
3.3. Población joven en Bolivia.....	38
3.4. Desempleo juvenil en Bolivia	42
3.5. Datos de oferta de empleo juvenil	44
3.6. Demanda laboral	45
4. Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD: análisis de resultados.....	51
4.1. Desocupación juvenil.....	51
4.2. Oferta de empleo juvenil	54
4.3. Jóvenes ocupados: la demanda laboral juvenil	59
4.4. Conocimiento de la política pública de empleo juvenil.....	68
Consideraciones finales	75
Bibliografía.....	77
Anexos.....	81

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.	Clasificación de jóvenes según su condición laboral	27
Cuadro 2.	América Latina: distribución porcentual de la población total en tres rangos de edad.....	32
Cuadro 3.	América Latina: población total según rangos de edad	33
Cuadro 4.	América Latina: porcentaje de Población Económica Activa (PEA) respecto a la población total, según rangos de edad.....	34
Cuadro 5.	América Latina: Población Económicamente Activa (PEA) según rangos de edad.....	35
Cuadro 6.	América Latina: tasas de desempleo, jóvenes de 15 a 29 años, por quintiles de ingreso. 2012 (porcentajes)	37
Cuadro 7.	América Latina y el Caribe: principales indicadores laborales a nivel nacional por periodos anuales según tramos de edad. 2006 y 2011-2015 (porcentajes).....	38
Cuadro 8.	Bolivia: población joven (16 a 28 años) por departamento.....	39
Cuadro 9.	Bolivia: Población Económicamente Activa (PEA), total y juvenil. 2011-2015.....	40
Cuadro 10.	Bolivia: distribución porcentual de la PEA juvenil según departamento. 2011-2015	41
Cuadro 11.	Bolivia: participación porcentual de los jóvenes en la Población Ocupada (PO). 2011-2015	41
Cuadro 12.	Bolivia: participación de los jóvenes en la Población Desocupada (PD). 2011-2015	42
Cuadro 13.	Bolivia: composición de la Población Desocupada juvenil. 2011-2015	43
Cuadro 14.	Bolivia: participación porcentual de los jóvenes en la Población Cesante (PC). 2011 - 2015.....	44
Cuadro 15.	América Latina: trabajo y estudio de los jóvenes de 15 a 24 años. 2005-2011 (porcentajes).....	45
Cuadro 16.	Encuesta RELIDD: último grado de educación de jóvenes según rango de edad. 2017 (porcentajes)	56

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1.	América Latina y el Caribe: evolución y proyección de la población por tres grandes grupos de edad, 1960-2100 (en porcentajes)	31
Figura 2.	América Latina: evolución de la tasa de desempleo, grupos de edad 15 a 24 años y 25 años y más. 2000-2015 (porcentajes)	36
Figura 3.	América Latina: rama de actividad en jóvenes de 15 a 29 años, según sexo. 2012	47
Figura 4.	La Paz: competencias y atributos que los empleadores esperan y encuentran en los jóvenes que contratan. 2014	49
Figura 5.	Encuesta RELIDD: tiempo de búsqueda de trabajo en una muestra de jóvenes desocupados, por ciudad de residencia. 2017	52
Figura 6.	Encuesta RELIDD: último grado de educación de jóvenes bolivianos, nivel nacional. 2017	55
Figura 7.	Encuesta RELIDD: percepción de jóvenes desocupados bolivianos del porqué no encontró trabajo, según rangos de edad. 2017	57
Figura 8.	Encuesta RELIDD: jóvenes desocupados bolivianos que estudian y buscan trabajo. 2017	58
Figura 9.	Encuesta RELIDD: razones para no haber trabajado, jóvenes bolivianos desocupados aspirantes, por sexo. 2017	59
Figura 10.	Bolivia: ingreso mensual de jóvenes ocupados, según sexo (en bolivianos)	60
Figura 11.	Encuesta RELIDD: actividades laborales en jóvenes ocupados según sexo. 2017	61
Figura 12.	Encuesta RELIDD: percepción de jóvenes sobre si aplica conocimientos en su empleo, según grado de educación. 2017	62
Figura 13.	Encuesta RELIDD: relación contractual laboral de jóvenes ocupados bolivianos. 2017 (porcentaje)	67
Figura 14.	Encuesta RELIDD: beneficios laborales de jóvenes ocupados bolivianos. 2017	68
Figura 15.	Encuesta RELIDD: conocimiento sobre políticas públicas de inserción laboral juvenil, en jóvenes bolivianos. 2017	71
Figura 16.	Encuesta RELIDD: conocimiento de políticas municipales de inserción laboral juvenil, en jóvenes bolivianos. 2017	72

ACRÓNIMOS

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEDLA	Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario
CELADE	Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEUB	Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana
EH	Encuesta de Hogares
ESFORDD	Escuela de Formación para la Democracia y el Desarrollo
GAM	Gobierno Autónomo Municipal
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PA	Población Aspirante
PC	Población Cesante
PD	Población Desocupada
PEA	Población Económicamente Activa
PEI	Población Económicamente Inactiva
PENT	Población en Edad de No Trabajar
PET	Población en Edad de Trabajar
PO	Población Ocupada
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
RELIDD	Red de Líderes por la Democracia y Desarrollo
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas

PRESENTACIÓN

Según datos del último censo en Bolivia (2012), los jóvenes representan un 25% de los habitantes del país. Muchos de estos jóvenes se enfrentan con un panorama adverso al momento de buscar y conseguir empleo tras finalizar sus estudios; algunos se someten a la pesquisa de un puesto de trabajo durante meses o incluso años. La problemática no siempre se resuelve una vez obtenida una fuente laboral, ya que en muchos casos se carece de derechos laborales, seguridad social y la remuneración no va acorde a las responsabilidades asumidas.

Además, el gobierno nacional no contempla políticas públicas que coadyuven a mitigar el desempleo joven. A la par se ha identificado que, si bien las gobernaciones y municipios han implementado algunos programas que se ocupan de capacitar a estos jóvenes con el fin de facilitarles el acceso a empleo, el impacto no ha sido el esperado.

Es en este contexto, que el equipo de investigación de la Red de Líderes por la Democracia y Desarrollo (RELIDD), ha tomado la iniciativa de profundizar el análisis de esta temática, valiéndose del enfoque multidisciplinario que les caracteriza. Esta publicación es resultado de un exhaustivo trabajo de investigación de ex becarios de la Escuela de Formación para la Democracia y el Desarrollo (ESFORDD), un proceso formativo que se lleva adelante en diferentes departamentos del país, con la colaboración de la Fundación Jubileo y la Hanns Seidel Stiftung.

Este documento está dirigido tanto a jóvenes como a instituciones involucradas en la materia; pero también a tomadores de decisión en los diferentes niveles de gobierno, para visibilizar la realidad que afronta la población en cuestión.

Es así que la Hanns Seidel Stiftung, se complace en presentar “Jóvenes y Empleo, Un estudio a partir de una muestra en las ciudades de Bolivia” elaborado con el esfuerzo de personas comprometidas con el país, que desarrollan diferentes actividades como agentes de cambio en busca de un mejor presente y futuro para Bolivia.

Rafael Pfister
Director Local
Hanns Seidel Stiftung

PRÓLOGO

Cuando la Red de Líderes para la Democracia y el Desarrollo RELIDD se planteó la idea de llevar a cabo una investigación exhaustiva sobre la realidad de los jóvenes de Bolivia en materia de empleo, se estaba reconociendo no sólo la necesidad de contar con un diagnóstico pormenorizado en la materia, sino también la indudable utilidad que este producto tendría para un objetivo ulterior y subyacente, a saber, mejorar las condiciones de vida de los jóvenes bolivianos y facilitar sus oportunidades de autonomía y emancipación.

Con investigaciones como ésta, que tiene como foco a los y las jóvenes de Bolivia, aspiramos a avanzar en la noción de ciudadanía plena que permita orientar las iniciativas de políticas de juventud, desde la perspectiva de los derechos civiles y políticos, universales. Por lo tanto, el documento que aquí se presenta constituye también un esfuerzo por reflejar la complejidad de este contexto, en especial en el ámbito laboral, y las oportunidades que como país estamos dejando pasar.

Esta publicación pretende, entre sus muchas aristas, poder evidenciar una tensión o paradoja: la juventud goza de más acceso a educación pero menos acceso a empleo. Los jóvenes de hoy tienen más años de escolaridad formal que las generaciones precedentes, pero al mismo tiempo duplican o triplican el índice de desempleo con respecto a esas generaciones. En otras palabras, están más incorporados en los procesos consagrados de adquisición de conocimientos y formación de capital humano, pero más excluidos de los espacios en que dicho capital humano puede realizarse, a saber, el mundo laboral y la fuente de ingresos para el propio bienestar. Esto es así, en parte, porque el progreso técnico exige más años de educación para acceder a empleos modernos. Por tanto,

enfrentamos una dinámica de *devaluación educativa* (la misma cantidad de años de escolaridad “valen menos” hoy que hace dos décadas); y en parte, porque la nueva organización laboral restringe puestos de trabajo y hace más inestable el empleo.

Bolivia hace ya una década está experimentando cambios sustanciales en sus estructuras etarias, que se expresan principalmente a través de reducciones en el peso relativo de la población infantil y juvenil, el engrosamiento temporal de la población en edad activa y el aumento sostenido del peso de la población de adultos mayores. En consecuencia, esto ha dado paso al llamado “bono demográfico”, que se refiere al período en que las tasas de dependencia descienden y alcanzan mínimos históricos, proporcionando una oportunidad para el incremento de las tasas de ahorro y el crecimiento de las economías, como ha sucedido en países del sudeste asiático.

Para que este bono se convierta en beneficios reales para la sociedad, se requiere que las transformaciones de la población sean acompañadas por fuertes inversiones en capital humano, en especial en las y los jóvenes. Fundamentalmente, se necesitan políticas educativas y de empleo, adecuadas e integrales, para aprovechar los beneficios del bono sobre la cobertura educativa y potenciar sus efectos sobre la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible.

En suma, la finalidad del equipo de investigación de RELIDD que ha llevado adelante la presente publicación es constituirse en plataforma de conocimientos para orientar debates, estudios y reflexiones futuras que, en Bolivia, permitan dar seguimiento a la situación de la juventud. Conscientes de que el tema todavía adolece de muchas cuentas pendientes en materia de información, diagnósticos y políticas.

Cabe concluir que, entre todas estas cuentas pendientes, una muy especial es la valoración que el resto de la sociedad hace de los jóvenes. Al respecto,

es fundamental ver en la juventud un potencial más que un problema, para lo cual habrá que abandonar los estigmas que colocan sobre los jóvenes la etiqueta de disruptivos, inconsecuentes o riesgosos. Por otra parte, aun cuando se construya la imagen de la juventud como potencial o promesa de futuro, es preciso también equilibrar esta valoración con la de los jóvenes como plenitud presente. Por último, a la premisa que reconoce la diferencia específica de la juventud como sujeto colectivo, tanto respecto de otros sujetos, como en su propia heterogeneidad interna, hay que sumarle con urgencia el imperativo de la igualdad de oportunidades para que estos jóvenes puedan realizar sus proyectos de vida.

A ese horizonte de valoración nos encaminamos y esperamos contribuir.

Lic. Fabiola Zambrana Pardo
Coordinadora Nacional
Red de Líderes para la Democracia y el Desarrollo (RELIDD)

1. INTRODUCCIÓN

El empleo es una variable fundamental para medir el bienestar de los individuos, las familias y la población en general. Empleos dignos posibilitan la satisfacción de necesidades básicas de las personas (alimentación, vivienda, agua potable, servicios sanitarios, salud, educación y transporte, principalmente); además, permiten su desarrollo cualitativo y, por tanto, la reducción de la pobreza a nivel general. El empleo es la fuente de ingresos más importante de subsistencia en países donde no se cuenta con aportes estatales a los desempleados, entre otras políticas públicas.

“Bolivia tiene la tasa de desempleo más baja en Sudamérica y en la región con 4,5%”, afirmó el Presidente Evo Morales Ayma¹, esta cifra es por demás alentadora; sin embargo debe entenderse en la magnitud de su complejidad, si se pretende comprender en verdad la realidad nacional.

La cuarta parte de la población boliviana está constituida por población joven. No obstante, este grupo social es frecuentemente ignorado en términos políticos, económicos y sociales; y muchas veces es (o será) el más afectado. Algunos sugieren que “la juventud es afectada de forma más severa en tiempos de retracción y es menos beneficiada en períodos de mejora y/o recuperación” (Weller, 2006a; Pérez, 2007 y Costanzi, 2009 citados en Escóbar et al., 2015, p.2).

En Latinoamérica la situación laboral de los jóvenes ha sido estudiada por distintos organismos como CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas),

¹ Evo Morales, mensaje presidencial, 6 de agosto de 2017.

PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo), OIT (Organización Internacional del Trabajo); y también el BID (Banco Interamericano de Desarrollo). La especial atención a los jóvenes surge, en parte, por el fenómeno llamado *bono demográfico*. Éste hace referencia a la característica regional de poseer una mayor población en edad de trabajar siendo así un supuesto potencial económico-productivo por la composición etaria a la hora de abordar el mercado laboral y el desarrollo económico (PNUD, 2016).

Varios de estos estudios revelan problemas como, por ejemplo, el escaso aumento de la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo, el desempleo con porcentajes que duplican (hasta triplican) al promedio general, la cada vez mayor precariedad de sus condiciones laborales, sin beneficios sociales, con salarios inferiores al promedio, y la flexibilidad e inestabilidad en la conservación de su trabajo. Según Escóbar et al. (2015, p.1),”los empleos estables y socialmente protegidos, que en una época eran lo habitual para generaciones anteriores han pasado a ser más difíciles de conseguir para los jóvenes de hoy”.

En Bolivia, las investigaciones que han puesto su atención en jóvenes, se preocuparon por estudiar su identidad, es el caso de Guaygua et al. (2000), López (2006) y Auza (2000). Por otra parte existen investigaciones sobre participación de los jóvenes en la política: Samanamud, et al. (2007), Trucco (2013), Rojas (2013), Rodríguez (2011) y Díez (2012), entre otros. En cuanto a estudios sobre situación laboral de los jóvenes encontramos al menos los estudios de Escobar, et al. (2016 y 2015). No obstante, poco se conoce acerca de las transformaciones que han tenido los jóvenes en cuanto a posibilidades económicas en los últimos años. Por esta razón es pertinente evaluar en qué situación se encuentra el empleo de los jóvenes y qué características presenta luego de la bonanza económica experimentada en el país desde 2006.

Debido a la amplitud de la temática, las investigaciones laborales pueden enfocarse en varios objetos de estudio, por ejemplo: el mercado de trabajo (oferta/

demanda laboral), los procesos productivos, empleo/ocupación, actividades industriales, actores involucrados, sindicatos obreros, derechos laborales, políticas públicas de inserción laboral, actividades económicas no asalariadas (informales), precariedad laboral, subcontratación, calidad del trabajo, entre otros. Como se puede ver, es complejo analizar la cuestión del empleo por sus varios factores interdependientes, los cuales debieran ser analizados de forma conjunta.

Este trabajo se centra en el joven, especialmente aquellos jóvenes que trabajan o están dispuestos a trabajar (empleados/desempleados). Mediante sus percepciones y experiencias reflejadas en la encuesta, además de estudios previos y datos disponibles, podremos observar indirectamente las características de empleo con que los jóvenes cuentan.

En este marco, la Red de Líderes por la Democracia y Desarrollo (RELIDD), organización nacional conformada por jóvenes, presenta esta investigación más aproximativa que explicativa, cuyo objetivo es brindar las herramientas necesarias a los jóvenes, y población en general, para centrar reflexión y debate sobre la situación del empleo y sus posibles soluciones. La misma fue desarrollada por un equipo integrado por jóvenes de las ciudades de La Paz, Santa Cruz, y Sucre, haciendo una revisión documental, hemerográfica y, a la vez, empleando una encuesta virtual para generar información propia.

La metodología de recolección de datos consistió en la aplicación de una encuesta virtual² durante los meses de abril y mayo de 2017, a personas entre 16 y 28 años usando las plataformas tecnológicas disponibles y el método bola de nieve, es decir aumentando el radio de jóvenes a través de los mismos encuestados y llegando finalmente a un tamaño de muestra de 320 personas, luego de filtrar a las que no pertenecían a este rango de edad. Del total de encuestados 43,8% son

2 Ver Anexo 1: Boleta de Encuesta.

varones y 56,3% mujeres; 51,4% son de La Paz, 15,7% de Santa Cruz, 17,9% de Sucre, 8,1% de Tarija, 3,8% de Cochabamba, 1,3% de Trinidad, 0,6% de Potosí, 0,6% de Oruro y 0,3% de la ciudad de El Alto.

Los datos de la encuesta fueron tabulados y analizados mediante el paquete estadístico SPSS y graficados en Excel. Es importante recalcar que los datos propios corresponden a una muestra descriptiva no inferencial. Sin embargo, éstos son contrastados con información oficial, algunas entrevistas y otros estudios precedentes. A la vez se utilizó información de la Encuesta de Hogares realizada por el INE los años 2011-2015, los que fueron procesados con el paquete estadístico STATA 14³.

En la primera parte se presentan algunas definiciones previas para este estudio en torno a los conceptos “jóvenes” y “empleo”. A continuación, se expone la composición etaria latinoamericana y boliviana en relación a los indicadores de desempleo, se aborda la oferta laboral juvenil y se analiza las características de la demanda laboral. Luego se muestran los resultados de la Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD desagregando acápite como la desocupación juvenil, oferta y demanda laboral y el conocimiento sobre políticas públicas de inserción laboral. Al final del texto se presentan algunas reflexiones en torno a la situación de los jóvenes y el empleo, y por último, en los anexos, se pone a disposición del público lector un compendio normativo orientado a exponer la amplia legislación sobre los jóvenes y el empleo en Bolivia, como también una descripción de las principales políticas públicas de inserción laboral aplicadas por el Estado desde 2005.

El equipo de investigación y la RELIDD esperan que este documento sirva para que los principales involucrados, tanto del Estado como de la sociedad civil, asuman la tarea de construir un mejor país.

3 Se tomó en cuenta información disponible desde el año 2011 ya que previo a este año la descomposición por departamentos en las EH cuenta con una cantidad de población no significativa.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. Juventud, jóvenes y juventudes

2.1.1. Definiciones

La categoría conceptual *juventud* ha sido abordada desde distintas perspectivas. Por un lado está la *visión etaria* presente en convenios internacionales y normas legales, como por ejemplo la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes, que en su artículo 1 entiende a *joven, jóvenes y juventud* como todas las personas nacionales o residentes en cualquier país, comprendidas entre los 15 y 24 años de edad. Por otro lado, las Naciones Unidas en 1985, Año Internacional de la Juventud, definió como *jóvenes* a las personas entre 15 a 24 años de edad. En este sentido, los organismos internacionales definen convencionalmente como *jóvenes* al grupo de personas comprendidas entre los 15 y 24 años de edad. No obstante, si se quiere estudiar a los jóvenes que ingresan al mercado de trabajo, este rango (15 a 24 años) no resulta útil, puesto que muchos ingresan al campo laboral después de los 25 años (CEPAL, 2015a, p.10).

En Bolivia, la Ley de la Juventud N° 342 vigente desde el año 2013, señala en su artículo 7 que la *juventud* es “...la etapa del ciclo vital del ser humano que transcurre entre la etapa final de la adolescencia y la condición adulta, comprendida entre los dieciséis a veintiocho años de edad...”. Al mismo tiempo, la Ley de Juventudes del Municipio de La Paz N° 90 en el artículo 5 define *juventud* como la “etapa del ciclo vital de mujeres y hombres comprendida entre los 16 y 28 años cumplidos. Se utiliza el término ‘juventudes’ asumiendo y reconociendo que no existe una forma exclusiva y homogénea de ser joven...”.

Por otro lado, Bourdieu (1990), desde una perspectiva no etaria, afirma que la *juventud* es una categoría que se construye socialmente, e intentar comprenderla sólo desde una visión etaria no visibiliza las distintas juventudes existentes; por ejemplo no es lo mismo hablar de jóvenes que trabajan, que de jóvenes que sólo se dedican a ser estudiantes, pues sus condiciones sociales son diferentes. A su vez, Alain Touraine (1996) plantea que la *juventud* no es una categoría social, sino una construcción cultural, pues existen distintas realidades que muestran las distintas formas de ser *joven*. Margulis (2000) plantea la *juventud* desde la moratoria social, que viene a ser un periodo donde se le permite al joven estudiar y capacitarse, postergando el matrimonio. De esa manera la sociedad lo tolera; sin embargo, la juventud termina desde que se adquiere la responsabilidad de formar un hogar.

En este sentido, *juventud* y *jóvenes* son términos de heterogénea definición, tanto desde su diversidad en cuanto a identidad, como también a partir del enfoque con que se la define. Es decir, dependiendo de la perspectiva teórica se puede entender a los jóvenes como una construcción social/cultural, de condiciones socio-económicas particulares, como una etapa de capacitación y postergación del matrimonio, y también entender a los jóvenes como una población con un rango de edad definido.

Dicho esto y tomando en cuenta los fines del presente estudio se adoptará la definición práctica de la Ley de la Juventud N° 342 de Bolivia, artículo 7. Juventud (o jóvenes) es entonces la etapa del ciclo vital del ser humano que transcurre entre la etapa final de la adolescencia y la condición adulta, comprendida entre los dieciséis a veintiocho años de edad.

2.1.2. Clasificación laboral

Luego de definir a los que constituyen la población “joven”, para abordar temas laborales es necesario conocer la clasificación convencional que existe dentro de la economía laboral.

1. Primero, la población puede descomponerse en: Población en Edad de Trabajar (PET) y Población en Edad de No Trabajar (PENT). Esta división se establece en base a la edad para distinguir a quienes tienen o no la capacidad para trabajar⁴. Ya que la población de interés en la presente investigación consta de personas entre 16 y 28 años, estamos en la posibilidad de afirmar que todos los jóvenes pertenecen a la primera categoría (PET).
2. Dentro de la población en edad de trabajar (PET) podemos distinguir dos subgrupos: la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población Económicamente Inactiva (PEI). La PEA son aquellos que ejercen o buscan ejercer alguna actividad económica, es decir, son aquellos que trabajan o quieren trabajar. Esta categoría se considera como un indicador de la oferta de trabajo e incluye a quienes tienen alguna ocupación remunerada, a los ayudantes familiares sin remuneración que trabajan 15 o más horas semanales y quienes buscan empleo. Por otra parte, la población económicamente inactiva es aquella población que, aun teniendo la capacidad de hacerlo, no trabaja ni desea trabajar. Dentro de este grupo de población las personas no necesitan trabajar, no pueden hacerlo, o no están interesados en tener alguna ocupación remunerada como por ejemplo: los estudiantes, amas de casas, jubilados, rentistas, discapacitados y las personas a quienes no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar. Cabe resaltar que los pertenecientes a la población económicamente inactiva pueden permanecer en esta categoría de manera permanente o temporal.
3. Dentro la PEA, la población puede estar ocupada (PO) o desocupada (PD). La Población Ocupada (PO) son las personas que tienen alguna actividad remunerada con dedicación de por lo menos una hora semanal,

⁴ En Bolivia, las personas aptas para trabajar (según el artículo 129 de la Ley N° 548 Código Niño, Niña y Adolescente) son aquellas con una edad mínima de 14 años, aunque una actividad laboral puede ser autorizada desde los 10 años si es que se realiza por cuenta propia.

los ayudantes familiares sin remuneración que trabajan 10 o más horas a la semana y quienes tienen un empleo o negocio. No se requiere disponer de un empleo con carácter estable o permanente para ser parte de este grupo. La Población Desocupada (PD) está constituida por personas que no están vinculadas a actividades de producción, éstos incluyen a todas aquellas personas que están disponibles y dispuestas a trabajar pero no trabajaron ni una hora en la semana de referencia, porque no encuentran trabajo o están cansados de buscar, entre otros. Aquí se clasifican también los pensionados, jubilados, rentistas, etc. Los desocupados se pueden descomponer a su vez en Población Cesante (PC) (ya han trabajado antes) y la Población Aspirante (PA) (nuevos en el mercado laboral).

4. La Población Ocupada (PO) puede seguir descomponiéndose entre los plenamente ocupados y los subempleados. Los plenamente ocupados son quienes, teniendo algún tipo de trabajo, declaran no estar en capacidad o no tener el deseo de trabajar más. Se dividen en trabajadores de tiempo completo y trabajadores de tiempo parcial. Los subempleados son las personas que quieren y pueden trabajar más tiempo del que destinan a sus ocupaciones remuneradas.
5. Existen tres tipos de subempleo: i) subempleados de insuficiencia de horas, que son aquellas personas que han trabajado menos de 48 horas y desean trabajar más tiempo; ii) subempleados por competencias, que son todas aquellas personas que desean o buscan cambiar de situación de empleo para utilizar mejor sus calificaciones o competencias profesionales; y iii) subempleados por insuficiencia de ingresos, que son aquellas personas que buscan mejorar sus ingresos y así poder cubrir todos sus gastos.

En el cuadro 1 se presenta la descomposición de la población de jóvenes según su condición de actividad, con especial atención a los jóvenes económicamente activos.

Cuadro 1. Clasificación de jóvenes según su condición laboral

POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET)	Jóvenes económicamente activos (PEA) Abarca a todas las personas de 16 a 28 años que aportan con su trabajo, o están dispuestos a hacerlo para producir bienes y servicios económicos.	Jóvenes ocupados (PO) Aquellos que realizan alguna actividad con remuneración económica.	Plenamente ocupados
			Subempleados
	Jóvenes económicamente inactivos (PEI) Son los que no trabajaron la semana pasada ni buscaron trabajo las cuatro semanas anteriores: estudiantes, oficios domésticos, discapacitados permanentes, y otros.	Jóvenes desocupados (PD) Aquellos que no trabajaron ni una hora en la semana de referencia pero buscaron activamente trabajo en las cuatro semanas anteriores a la entrevista.	Jóvenes desocupados aspirantes
		Desempleados desalentados Desean o están disponibles para trabajar pero no hicieron una búsqueda activa en el periodo de referencia.	Jóvenes desocupados cesantes
	Inactivos estacionales Los que no buscan trabajo ahora pero desean trabajar en otra época del año		

Fuente: elaboración propia.

2.2. Empleo

Para definir *empleo* se recurre primeramente a una revisión de la categoría *trabajo* ya que ambos términos se encuentran fuertemente relacionados y a menudo llegan a confundirse. Para ello se toma como referencia un artículo de Julio Cesar Neffa, quien hace una reflexión en torno a las categorías *actividad*, *trabajo* y *empleo*.

Este autor revela que el significado de la palabra *trabajo* tuvo variaciones a lo largo del tiempo; así por ejemplo, los primeros etnólogos y antropólogos definían al *trabajo* como un conjunto de operaciones técnicas orientadas a producir

los medios materiales de subsistencia, el *trabajo* era parte de las obligaciones sociales (colectivo) y no representaba remuneración económica. (Neffa, 1999, p. 2, 3). Por otra parte en la antigua Grecia, Platón y Aristóteles consideraban al trabajo como una actividad física penosa para satisfacer las necesidades vitales; se consideraba penosa porque el tiempo y esfuerzo dedicado a satisfacer las necesidades básicas reducía el tiempo que se podía dedicar a ocuparse de la polis y el cultivo de la razón y el espíritu (la belleza, filosofía, matemáticas). Por tanto, el trabajo era visto como una actividad denigrante, no valorada socialmente, y esta labor recaía en los esclavos (*Ibid.*, p. 3, 4)⁵.

Junto con el surgimiento del capitalismo, Max Weber habla de la ética del trabajo y comienza a valorarse la austeridad en el consumo y el beneficio económico fruto del trabajo. Posteriormente Adam Smith y David Ricardo otorgan prioridad al trabajo considerándolo como la única fuente de riqueza. Luego Carlos Marx toma al trabajo como una actividad transformadora de la naturaleza; el capitalista, sostiene este autor, se apropia del producto del trabajo y hace del mismo otra mercancía más, que es ofrecida por los obreros. Así, se desarrolla el trabajo industrial, como trabajo asalariado, entonces, el salario sería sólo un medio para hacer intercambios en el mercado. De esta manera, en las sociedades modernas, contrariamente a la concepción de la antigua Grecia, el trabajo progresivamente se considera como un espacio de construcción de identidad, donde los seres humanos se descubren, se construyen y se realizan personalmente (*Ibid.*, p. 5-8).

Entonces, se puede definir de manera general al *trabajo* como “una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social” (*Ibid.*, p.11). Nótese que esta definición no implica necesariamente una remuneración

5 En la edad media, se dice que la palabra trabajo provenía etimológicamente del latín *tripalium*, que denotaba un yugo que se ponía a los animales de labor (*Ibid.*, p. 5).

económica, sino que simplemente se orienta a una actividad productiva. En cambio el empleo es aquel *trabajo* que tiene un carácter *mercantil*, vale decir, que no todo trabajo es sinónimo de empleo, pero sí todo empleo es sinónimo de trabajo. Por ejemplo las labores del hogar, una ama de casa que dedica su tiempo a las labores del hogar realiza un trabajo, ya que estas tareas suponen esfuerzo; otra persona que realice las mismas labores en otra unidad doméstica y sea remunerada económicamente por ello decimos que tiene un *empleo*.

El *trabajo* ha existido en toda organización social y en todo contexto histórico, pues sin esfuerzo/trabajo la reproducción humana se hace impensable. En otras palabras, el trabajo es una actividad innata al ser humano. El *empleo*, entendido como actividad remunerada, en cambio, no ha existido siempre, éste se ha hecho constante desde el inicio del sistema capitalista e implica una relación social laboral entre patrón y obrero, y/o entre productor y cliente. Si bien el *empleo* significa esfuerzo al igual que el *trabajo*, este esfuerzo es remunerado de forma monetaria. Es decir, la fabricación de una silla, por ejemplo, requiere de trabajo humano y el resultado es un producto; cuando la misma silla (producto) se destina a la venta, entonces se vuelve mercancía. En tanto el trabajo tenga como fin la remuneración/utilidad económica, éste puede considerarse como *empleo*.

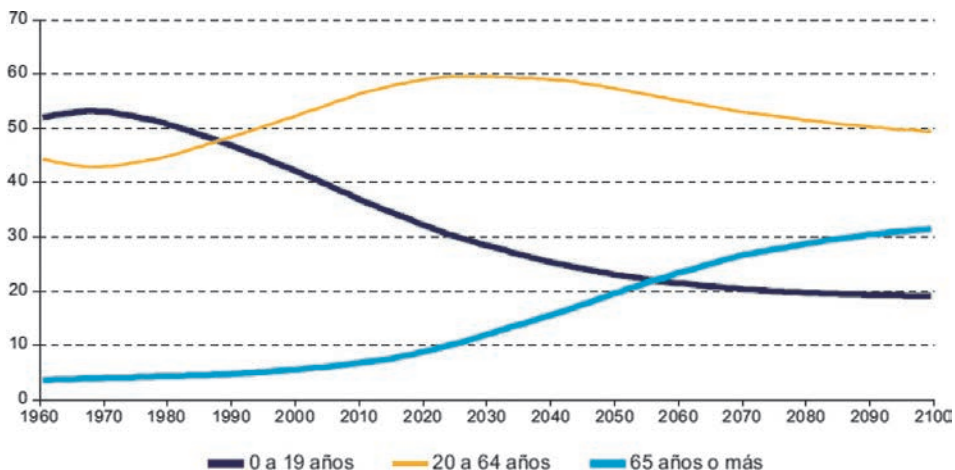
Es así que, cuando hablamos de *empleo*, nos referimos a alguna actividad que genere ingresos económicos, éste puede ser la venta de un producto, de un servicio, o de un tipo de conocimiento. Empleo es entonces, aquella actividad orientada a la producción de bienes y servicios que tiene como condición la retribución del trabajo en forma de remuneración económica ya sea por parte del empleador o también por parte del mercado. Esta concepción de empleo concuerda con aquellas iniciativas individuales de subsistencia, pues aunque la persona no forme parte de una relación obrero-patronal, si trabaja para generar recursos económicos en el mercado, puede considerarse un auto-empleado.

3. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

3.1. Población joven en América Latina

Las estadísticas de los países latinoamericanos indican que actualmente esta región cuenta con amplia población apta para trabajar, a diferencia de Europa por ejemplo. En la figura 1 se muestra la población de la región en tres rangos de edad, desde el año 1960 y proyectada hasta 2100.

Figura 1. América Latina y el Caribe: evolución y proyección de la población por tres grandes grupos de edad, 1960-2100 (en porcentajes)



Fuente: CEPAL (2016), p. 205, con base en Naciones Unidas “World Population Prospects”.

Según la figura 1, después del 2020 la población entre 20 a 64 años alcanzará su máximo histórico; a la vez se observa una disminución progresiva del grupo

de edad menor a 20 años, es decir que existe una tendencia de envejecimiento general de la población, aunque esta tendencia no es inmediata. Esta explosión de población apta para trabajar, denominada por algunos como el “bono demográfico”, genera expectativa con respecto al papel de los Estados, ya que se debe brindar fuentes de empleo a la ola de población proyectada en capacidad de trabajar (CEPAL, 2016, p. 205). En el siguiente cuadro se expone la distribución poblacional latinoamericana según grandes grupos de edad.

Cuadro 2. América Latina: distribución porcentual de la población total en tres rangos de edad

Rango de edad	Porcentaje de población (%)
0 - 14 años	25,6
15 - 64 años	66,7
65 y más años	7,7

Fuente: elaboración propia con base en CEPAL/CELADE (2016).

El cuadro 2 revela que el grupo de población entre 15 y 64 años tiene un porcentaje de 66,7. Lo que significa que más de la mitad de la población cuenta con capacidad de trabajar. Una vez más se confirma que en la región existe una gran cantidad de población apta para el trabajo, o lo que es lo mismo, en la región latinoamericana existe amplia oferta laboral debido a su composición demográfica. Ahora bien, no toda la población comprendida en este grupo significan jóvenes; la información disponible a nivel regional no da cuenta de la población específica de interés de esta investigación (personas entre 16 y 28 años); sin embargo para aproximar la cantidad de jóvenes en términos regionales se toma en cuenta a la población entre 15 y 29 años de edad (Cuadro 3).

Cuadro 3. América Latina: población total según rangos de edad

Rango de edad	Número de habitantes	Porcentaje según rango de edad	Porcentaje acumulado	Porcentaje en grupos de edad de 15 años
0 - 4	52.324.769	8,4	8,4	25,6
5 - 9	53.323.964	8,5	16,8	
10 - 14	54.288.484	8,7	25,5	
15 - 19	54.268.155	8,7	34,2	25,4
20 - 24	52.948.233	8,5	42,6	
25 - 29	51.625.390	8,2	50,9	
30 - 34	49.894.505	8,0	58,9	22,1
35 - 39	46.132.808	7,4	66,2	
40 - 44	41.910.246	6,7	73,0	
45 - 49	37.332.537	6,0	78,9	15,7
50 - 54	32.930.509	5,3	84,2	
55 - 59	27.720.901	4,4	88,6	
60 - 64	22.645.243	3,6	92,2	8,3
65 - 69	16.971.585	2,7	94,9	
70 - 74	12.351.380	2,0	96,9	
75 - 79	8.802.450	1,4	98,3	2,8
80 - 84	5.636.681	0,9	99,2	
85 - 89	3.102.033	0,5	99,7	
90 - 94	1.229.543	0,2	99,9	0,3
95 - 99	314.924	0,1	100,0	
100 y más	51.812	0,0	100,0	
Total	625.806.154	100,0		100,0

Fuente: elaboración propia con base en CEPAL/CELADE (2016).

Según el cuadro anterior, en América Latina los jóvenes representan el 25,4% del conjunto de la población. Sin embargo, a pesar de que este grupo podría considerarse apto para trabajar, no todos cuentan con una fuente laboral. En este

sentido, en el cuadro 4 se desglosa el porcentaje de la PEA, es decir las personas que cuentan con una actividad económica productiva.

Cuadro 4. América Latina: porcentaje de Población Económica Activa (PEA) respecto a la población total, según rangos de edad

Rango de edad	Porcentaje
15 - 19	36,2
20 - 24	69,3
25 - 29	80,6
30 - 34	83,2
35 - 39	83,4
40 - 44	82,4
45 - 49	80,3
50 - 54	74,5
55 - 59	64,4
60 - 64	49,8
65 - 69	36,1
70 - 74	25,5
75 - 79	18,7
80 - 84	14,7
85 - 89	11,3
90 - 94	8,6
95 - 99	6,4
100 y más	5,4
Total	66,2

Fuente: elaboración propia con base en CEPAL/CELADE (2016).

Según el cuadro 4, dentro del primer grupo de edad (15 a 19 años) los jóvenes económicamente activos representan el 36%, mientras que en el segundo grupo (20 a 24 años) el 69% busca o cuenta con una actividad económica y, por último, en el tercer grupo (25 a 29 años) el 81% de los jóvenes se encuentran dentro

de la población económicamente activa. Estas cifras dan cuenta de una clara tendencia: el ingreso al mundo laboral se incrementa conforme aumenta la edad. A la vez, es importante conocer el porcentaje de personas económicamente activas por grupo etario respecto a la PEA total (Cuadro 5).

Cuadro 5. América Latina: Población Económicamente Activa (PEA) según rangos de edad

Rango de edad	Número de habitantes	Porcentaje según rango de edad	Porcentaje acumulado	Porcentaje en grupos de edad de 15 años
15 - 19	19.660.505	6,4	6,4	31,7
20 - 24	36.674.525	11,9	18,2	
25 - 29	41.619.403	13,5	31,7	
30 - 34	41.508.388	13,5	45,2	37,1
35 - 39	38.488.675	12,9	57,7	
40 - 44	34.539.724	11,2	68,9	
45 - 49	29.959.632	9,7	78,6	23,5
50 - 54	24.535.361	7,9	86,5	
55 - 59	17.847.212	5,7	92,3	
60 - 64	11.272.262	3,6	96,0	6,7
65 - 69	6.118.768	1,9	98,0	
70 - 74	3.155.500	1,0	99,0	
75 - 79	1.643.319	0,5	99,5	0,9
80 - 84	826.971	0,2	99,6	
85 - 89	349.208	0,1	99,7	
90 - 94	105.248	0,1	99,8	0,1
95 - 99	20.274	0,1	99,9	
100 y más	2.796	0,1	100,0	
Total	308.327.771	100		100

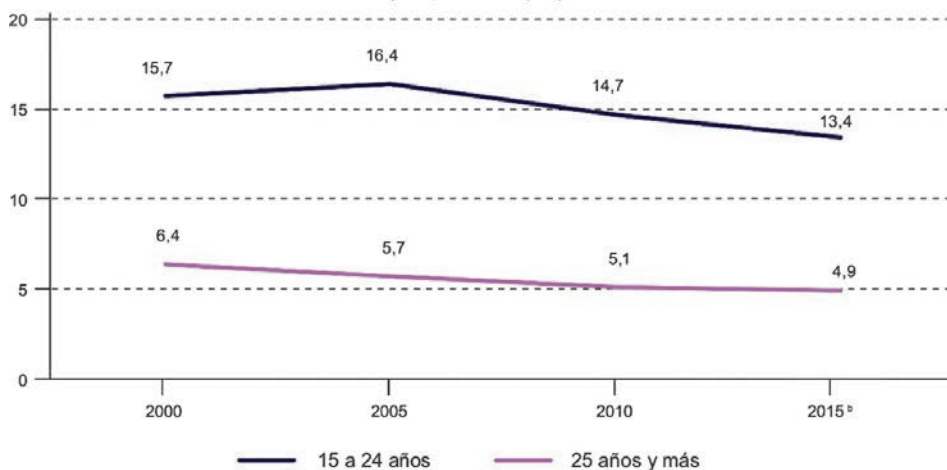
Fuente: elaboración propia con base en CEPAL/CELADE (2016).

El cuadro 5 revela que en Latinoamérica el segmento de 15 a 29 años de edad conforma el 32% de la PEA, mientras que aquellos comprendidos entre 30 a 59 años constituyen el 60,6%. Es decir, un tercio de la población que busca o cuenta con un empleo es joven.

3.2. Desempleo juvenil en América Latina

La tasa de desempleo⁶ de la población juvenil es dos o tres veces mayor que la de la población adulta. Este problema se ha arrastrado durante muchos años y es uno de los objetivos de cambio en las agendas de las organizaciones internacionales. Sin embargo, algunos afirman que en el período 2007 - 2011, la disminución del empleo juvenil se habría compensado con la mayor permanencia de los jóvenes en los centros educativos (CEPAL, 2015a: 43).

Figura 2. América Latina: evolución de la tasa de desempleo, grupos de edad 15 a 24 años y 25 años y más. 2000-2015 (porcentajes)



Fuente: CEPAL (2015b), p. 43.

⁶ La tasa de desempleo es el número de desempleados dividido entre la población activa. En otras palabras, es el porcentaje de población que está desempleada pero buscando una fuente laboral.

Las condiciones socioeconómicas influyen en el desempleo juvenil, asimismo que los distintos países disminuyen las tasas de desempleo a medida que se llega a los grupos con mayores ingresos (CEPAL, 2015b, p. 44). En el cuadro 6 se comprueba que los jóvenes de los quintiles más altos de ingreso tienen una tasa de desempleo menor que los de los quintiles más pobres. Con una diferencia muy evidente entre la puntuación de la región que en el Quintil I tiene 19,3 mientras que en el Quintil V tiene 5,7 como tasa de desempleo.

Cuadro 6. América Latina: tasas de desempleo, jóvenes de 15 a 29 años, por quintiles de ingreso. 2012 (porcentajes)

País	Quintil I	Quintil II	Quintil III	Quintil IV	Quintil V
Argentina ^b	28,8	18,3	14,3	9,3	4,6
Bolivia (Estado Plurinacional de)	5,0	5,5	5,5	4,7	3,6
Brasil	23,9	16,3	9,8	6,2	5,5
Chile	39,9	18,2	14,2	8,2	7,3
Colombia	25,4	20,9	19,1	14,3	10,3
Costa Rica	36,9	21,5	11,5	10,0	4,3
Ecuador	14,4	11,5	9,3	9,2	5,3
El Salvador	15,1	13,4	10,1	9,2	5,4
Guatemala	1,2	2,6	3,4	3,4	3,8
Honduras	3,3	7,6	8,2	8,3	6,9
México	10,6	7,8	8,1	7,1	4,4
Nicaragua	14,3	10,2	11,5	8,6	8,1
Panamá	9,5	17,4	8,5	7,0	4,3
Perú	7,2	9,0	7,9	7,3	6,5
Paraguay	17,6	13,0	12,6	8,1	6,1
República Dominicana	32,2	17,5	12,7	9,6	6,6
Uruguay	24,0	16,1	11,7	8,4	7,3
Venezuela (República Bolivariana de)	29,9	17,3	13,6	7,7	5,5
América Latina	19,3	13,9	10,4	7,6	5,7

Fuente: CEPAL (2015b), p. 44.

Según el Informe del Panorama Laboral del 2016, en Latinoamérica la actual crisis económica ha afectado en mayor medida a los jóvenes que a los adultos. Actualmente la tasa de desocupación juvenil es más del triple que la de los adultos.

Según el Cuadro 7, la participación laboral juvenil ha caído continuamente entre 2006 y 2015 de 54,7% a 47,4% (OIT, 2016, p. 37).

Cuadro 7. América Latina y el Caribe: principales indicadores laborales a nivel nacional por periodos anuales según tramos de edad. 2006 y 2011-2015 (porcentajes)

	2006	2011	2012	2013	2014	2015	Promedio al III Trimestre*	
							2015	2016
Tasa de desocupación	7,2	6,4	6,5	6,3	6,1	6,6	6,8	8,2
Joven	14,7	13,8	13,8	13,7	13,7	14,7	15,1	18,3
Adulto	5,1	4,5	4,6	4,6	4,4	4,8	5,1	6,0
Tasa de participación	61,5	61,6	62,3	62,0	61,9	61,9	61,5	61,6
Joven	54,7	51,7	49,5	48,5	47,8	47,4	47,4	47,5
Adulto	68,5	68,6	67,5	67,5	67,4	67,5	67,3	67,3
Tasa de ocupación	57,2	57,7	58,3	58,2	58,1	57,9	57,3	56,7
Joven	46,5	44,5	42,7	41,8	41,3	40,5	40,3	38,9
Adulto	64,9	65,4	64,3	64,3	64,3	64,2	63,9	63,3

Fuente: OIT (2016), p. 37.

En el periodo 2006 - 2014, la tasa de desocupación de los jóvenes de 15 a 24 años se redujo de 14,7% a 13,7% mientras que la de los adultos (25 años a más) se redujo de 5,1% a 4,4%. Sin embargo, entre 2014 y 2015 la tasa de desocupación juvenil se incrementó más que la de los adultos. (OIT, 2016, p. 36)

3.3. Población joven en Bolivia

Bolivia presenta un escenario similar a las características regionales expuestas sobre composición demográfica e indicadores de empleo. Se puede comenzar

con la población de jóvenes por departamento, a través de los datos del reciente Censo Nacional del año 2012 (Cuadro 8)⁷.

Cuadro 8. Bolivia: población joven (16 a 28 años) por departamento

Departamentos	Jóvenes (16 - 28 años)		Resto de la población	
	Número de habitantes	Porcentaje respecto a la población total (%)	Número de habitantes	Porcentaje respecto a la población total (%)
BOLIVIA	2.534.394	25,2	7.525.462	74,8
Beni	106.915	25,3	315.093	74,6
Chuquisaca	139.103	23,9	442.244	76,1
Cochabamba	453.306	25,7	1.309.455	74,3
La Paz	658.041	24,2	2.061.303	75,8
Oruro	121.726	24,6	372.861	75,4
Pando	30.145	27,3	80.291	72,7
Potosí	184.176	22,2	643.917	77,8
Santa Cruz	717.070	27,0	1.940.692	73,0
Tarija	123.912	25,6	359.606	74,4

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Censo 2012, INE.

De manera similar que en el resto de América Latina, la población de jóvenes en Bolivia alcanza en promedio el 25% del total de habitantes. Es decir que la cuarta parte de los habitantes está en el rango de edad de 16 a 28 años. A nivel departamental se observa ligera variabilidad en los porcentajes; sin embargo en términos generales la composición es muy similar. Los jóvenes, dado que se encuentran entre las edades de 16 y 28 años, pertenecen a la categoría Personas en Edad de Trabajar (PET). No obstante, a pesar de estar aptos para trabajar, no todos estos jóvenes se encuentran trabajando o están dispuestos a hacerlo (Cuadro 9).

⁷ Para una mejor lectura de los cuadros siguientes se recomienda repasar el cuadro 1: clasificación de jóvenes según su condición laboral.

Cuadro 9. Bolivia: Población Económicamente Activa (PEA), total y juvenil. 2011-2015

Año	PEA ¹	PEA juvenil ²	% PEA juvenil
2011	17.708	4.698	26,53
2012	15.319	3.901	25,47
2013	17.702	4.490	25,36
2014	18.448	4.922	26,68
2015	17.720	4.671	26,36

Fuente: elaboración propia con base en EH 2011-2015, INE.

Nota: 1 y 2 en número de personas

A nivel Bolivia, según la muestra de la Encuesta de Hogares de los años 2011 al 2015, la PEA incrementó entre 2011 y 2015, pero en el caso de los jóvenes se observa una mínima reducción⁸.

En el cuadro 10 se observa el porcentaje de PEA juvenil por departamento respecto al PEA juvenil nacional. Se observa que la PEA juvenil es mayor en los mismos departamentos donde la cantidad de habitantes jóvenes es alta, es decir Santa Cruz, La Paz y Cochabamba (ver cuadro 8). Sin embargo la PEA juvenil es menor en Oruro, lo cual nos indica que a pesar de que Pando es uno de los departamentos con un porcentaje de población juvenil menor, Oruro es el departamento que tiene el menor porcentaje de jóvenes trabajando o dispuestos a trabajar. También se puede afirmar que el departamento de Chuquisaca en 2015 cuenta con menos jóvenes económicamente activos; mientras que La Paz tiene la mayor cantidad.

8 Según la literatura (ver por ejemplo Escóbar et. al., 2015), los jóvenes pueden retrasar su entrada al mercado laboral porque dedican mayor tiempo a su formación, ya sea asistiendo a cursos, a la universidad u otros programas educativos.

Cuadro 10. Bolivia: distribución porcentual de la PEA juvenil según departamento. 2011-2015

% PEA juvenil por departamento respecto al PEA juvenil total									
	Chuquisaca	La Paz	Cochabamba	Oruro	Potosí	Tarija	Santa Cruz	Beni	Pando
2011	5,43	22,46	17,79	5,02	7,94	7,71	23,16	5,51	4,98
2012	3,97	31,97	22,05	3,77	5,61	4,64	20,82	4,33	2,85
2013	3,79	26,39	18,42	3,36	4,14	9,64	24,72	3,90	5,63
2014	4,79	30,33	18,61	3,70	3,78	8,41	21,31	4,39	4,67
2015	3,73	24,62	20,30	4,24	3,83	11,41	22,01	5,22	4,65

Fuente: elaboración propia con base en EH 2011-2015, INE.

Por otro lado, es necesario desagregar la variable PEA, la cual se puede subdividir en Población Ocupada (PO) y Población Desocupada (PD), tal como se explicó en el acápite *Marco Conceptual* de este documento. Como se puede observar en el cuadro 11, según datos de las Encuestas de Hogares, la PO nacional se redujo entre los años 2011 y 2015, haciendo un porcentaje de un 1,10%; la PO juvenil disminuyó aún más, en este caso un 3,02%. Esto muestra que hubo una menor cantidad de población juvenil ocupada, a la vez que la situación de los jóvenes no parece haber cambiado significativamente entre 2011 y 2015, incluso la PO juvenil se ve disminuido en este periodo (de 25,74% en 2011 a 25,24% en 2015).

Cuadro 11. Bolivia: participación porcentual de los jóvenes en la Población Ocupada (PO). 2011-2015

Año	PO ¹	PO juvenil ²	% PO juvenil
2011	17.231	4.436	25,74
2012	14.941	3.720	24,90
2013	17.181	4.226	24,60
2014	17.943	4.637	25,84
2015	17.043	4.302	25,24

Fuente: elaboración propia con base en EH 2011-2015, INE.

Nota: 1 y 2 en número de personas

3.4. Desempleo juvenil en Bolivia

La reducción de la población juvenil ocupada (PO) se ve reflejada también en el aumento de la población juvenil desocupada (PD). Sin embargo respecto al total, las cifras son más preocupantes, de cada 100 personas ocupadas aproximadamente 25 son jóvenes (Cuadro 11); y por cada 100 personas desempleadas, cerca de 55 son jóvenes para el año 2015 (Cuadro 12).

Cuadro 12. Bolivia: participación de los jóvenes en la Población Desocupada (PD). 2011-2015

Año	PD ¹	PD juvenil ²	% PD juvenil
2011	477	262	54,93
2012	378	181	47,88
2013	521	264	50,67
2014	505	285	56,44
2015	677	369	54,51

Fuente: elaboración propia con base en EH 2011-2015, INE.

Nota: 1 y 2 en número de personas

En 2011, 94,4% de la PEA juvenil estaba ocupada y 5,5% desocupada; para el 2015 los jóvenes ocupados disminuyeron llegando al 92,1% y el porcentaje de desocupados aumentó hasta 7,90% (INE, EH 2011-2015). Ahora, es necesario descomponer la variable población desocupada (PD) según la Población Aspirante (PA) y Cesante (PC), tal como se observa en el cuadro 13.

Cuadro 13. Bolivia: composición de la Población Desocupada juvenil. 2011-2015

Año	Aspirantes (%)	Cesantes (%)
2011	37,95	62,05
2012	34,66	65,34
2013	31,29	68,71
2014	33,47	66,53
2015	30,58	69,42

Fuente: elaboración propia con base en EH 2011-2015, INE.

Se puede afirmar que del total de Población Desocupada juvenil, los cesantes son la mayor proporción, o sea, los que contaban con un empleo; pero éste se interrumpió (desempleo). La participación porcentual de aspirantes en el total de PD juvenil ha disminuido en el periodo 2011 – 2015; por lo cual la incidencia de cesantes ha aumentado (Cuadro 13). En otras palabras, los jóvenes que buscan trabajo por primera vez disminuyeron en el periodo en cuestión, en cambio los jóvenes que perdieron su empleo aumentaron; esto último podría significar un aumento de la flexibilidad laboral; es decir, aumento de empleos temporales.

Por otro lado, según el cuadro 14 el porcentaje de jóvenes que trabajaron anteriormente y están buscando un nuevo empleo (PC juvenil) redujo de 47,64 a 46.60% entre 2011 y 2015, en relación al total de cesantes en Bolivia. Lo que nos indica que de 100 cesantes, aproximadamente 47 son cesantes jóvenes. A pesar de que la población desocupada juvenil está mayormente vinculada al aumento de cesantes, la proporción de aspirantes jóvenes con respecto al total de aspirantes ha aumentado. Entonces, se puede concluir, parcialmente, que los jóvenes ocupan gran parte de la población desocupada aspirante y que la mayor participación laboral juvenil se encuentra en los departamentos de Santa Cruz, La Paz y Cochabamba.

Cuadro 14. Bolivia: participación porcentual de los jóvenes en la Población Cesante (PC). 2011-2015

Año	Cesantes ¹	Cesantes jóvenes ²	% PC juvenil
2011	296	141	47,64
2012	247	92	37,25
2013	358	153	42,74
2014	336	155	46,13
2015	470	219	46,60

Fuente: elaboración propia con base en EH 2011-2015, INE.

Nota: 1 y 2 en número de personas

3.5. Datos de oferta de empleo juvenil

La oferta de empleo juvenil tiene relación con las características y/o aptitudes que ofrecen los jóvenes a la hora de ingresar al mercado laboral. Para este fin, una variable importante a tomar en cuenta es el *logro educativo*, pues éste dará cuenta del grado de capacitación que ofrecen los jóvenes, pero también de las áreas en las que se capacitan.

En el periodo 2005 – 2011, en América Latina el porcentaje de jóvenes que sólo estudian se ha incrementado en comparación al porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan (Cuadro 15). Este incremento se relaciona con el aumento de la proporción de hombres que disminuyeron su participación laboral y decidieron sólo estudiar. Por lo tanto, éstos regresaron o se mantuvieron en el sistema educativo, como una estrategia para mejorar sus oportunidades futuras, y descartaron la opción de pasar a otras formas de inactividad laboral (OIT, 2013, p. 41).

Cuadro 15. América Latina: trabajo y estudio de los jóvenes de 15 a 24 años. 2005-2011 (porcentajes)

	2005	2007	2009	2011
Solo estudian				
Hombres	30,6	31,3	32,0	32,0
Mujeres	35,2	36,0	37,2	37,1
Total	32,9	33,6	34,6	34,5
Solo trabaja				
Hombres	42,5	42,4	41,2	41,8
Mujeres	24,5	24,6	23,3	23,7
Total	33,5	33,5	32,3	32,8
Estudia y trabaja				
Hombres	14,5	14,7	14,5	14,2
Mujeres	10,4	10,9	10,9	10,6
Total	12,5	12,8	12,7	12,4
Ni estudia ni trabaja				
Hombres	12,4	11,7	12,3	12,0
Mujeres	29,8	28,6	28,6	28,6
Total	21,1	20,1	20,4	20,3

Fuente: OIT (2013), p. 41.

3.6. Demanda laboral

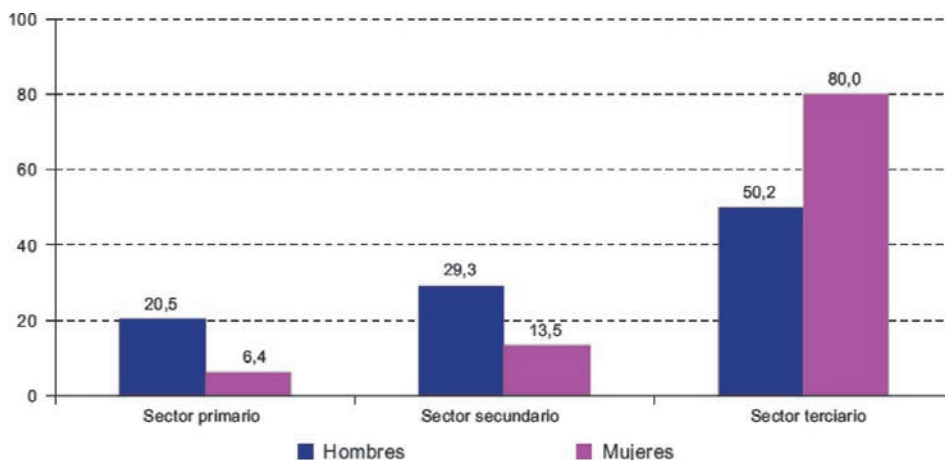
Como se vio hasta ahora en el documento, en América Latina y en Bolivia en particular existe amplia oferta laboral juvenil, debido a la composición demográfica, donde los jóvenes constituyen el 25% de la población; pero también por el hecho de que éstos van incrementando sus logros educativos, con el fin de ampliar las oportunidades de obtener una fuente laboral. También cabe mencionar la mayor participación de las mujeres en las actividades económicas. Además, el sistema de pensiones no brinda a los jubilados condiciones de

subsistencia satisfactorios y, por si fuera poco, el 78% de las personas mayores de 60 años no cuentan con una pensión, lo que les obliga a seguir permaneciendo en el mercado de trabajo, provocando un aumento de la oferta laboral sin precedentes (Escóbar et al., 2015, p. 29). Ahora se verá qué condiciones ofrece el mercado laboral, es decir qué tipo de empleados y con qué capacidades demanda la economía boliviana.

Según los datos de la OIT (2013, p. 56) a nivel regional, las ramas de actividad que más son ocupadas por los jóvenes para el 2011 fueron el comercio con un 29,1%, servicios 20,9%, sector extractivo 18,6% e industria manufacturera 14,3%. El comercio tiene un incremento porcentual por una mayor participación de las mujeres. Es decir, la proporción de mujeres jóvenes en el sector terciario es mucho mayor que la de hombres jóvenes, puesto que la suma de servicios que representan al sector terciario en los hombres representa 38% y en las mujeres el 69%. De acuerdo al informe de la OIT, las ramas de actividad de comercio y servicios, donde mayormente se desenvuelven los jóvenes, indican su baja productividad y bajos ingresos, así como condiciones de trabajo desfavorables y escasa cobertura de protección social.

Asimismo, en relación a la composición de la ocupación juvenil por rama de actividad económica, la mayoría de los jóvenes se desempeñan en el sector terciario (Fig. 3). Este tipo de empleo tiene alta tasa de rotación; consta de empleos como: servicios financieros, servicios a empresas, telecomunicaciones, energía y servicios sociales, comercio informal y ciertos servicios personales (CEPAL, 2015^a, p. 46).

Figura 3. América Latina: rama de actividad en jóvenes de 15 a 29 años, según sexo. 2012



Fuente: CEPAL (2015b), p. 45.

La demanda laboral está estrechamente relacionada con la estructura económica de un país; en el caso boliviano habrá que mencionar que la matriz económico-productiva se encuentra centrada en el modelo primario exportador, profundizado en los últimos años, más que en un modelo industrialista (*Ibid.*, p.84)⁹. En otras palabras, la macroeconomía define los tipos de empleados que requiere. Según Gudynas, 2015 (*cit. en Corzo, 2017, p. 61*), en 2012, el 95,1% del total de las exportaciones de Bolivia fueron materias primas¹⁰.

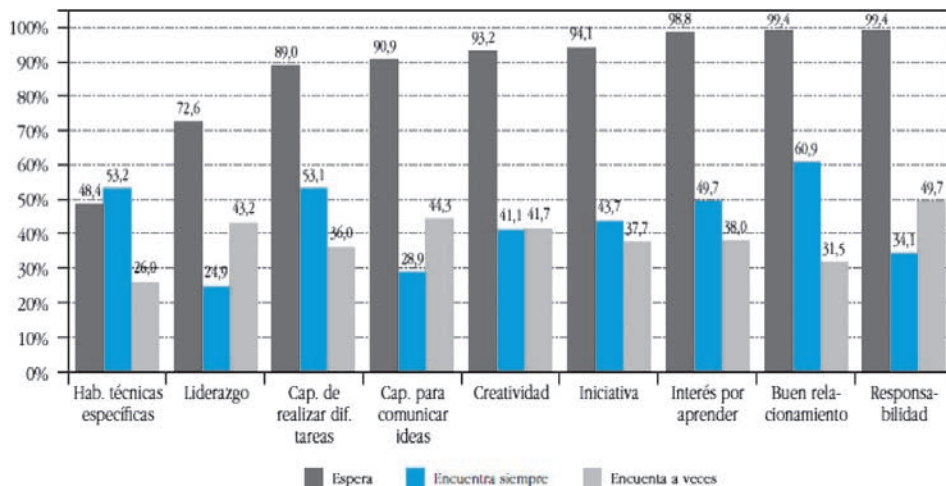
9 A manera de ejemplo, en las últimas décadas el 90% de las empresas del municipio de La Paz contaban con menos de cinco personas empleadas, sin variaciones en casi cuarto de siglo (Escóbar et al., 2015; GAMLP, 2007; INE, 1992 y 1983). “De los 39 mil establecimientos económicos registrados en el censo municipal de 2007, el 90% se dedicaba a las actividades de servicios y comercio, el 7% desarrollaba actividades industriales y el porcentaje restante trabajan en otros rubros de actividad. Esta es una configuración primordialmente terciaria” (Escóbar et al., 2015, p. 88).

10 Sólo el 5,6% de los jóvenes encuestados en este estudio realizaban labores en el sector de construcción y turismo; el resto está inmerso en el sector servicios y comercio.

Escóbar et al. (2015), en un estudio sobre el trabajo a jóvenes del municipio paceño, revelan características del mercado de trabajo. Los autores sostienen que dada la participación de los sectores económicos en la economía, con fuerte énfasis en el sector terciario (comercio y servicios), los empleados que se requieren están destinados a ello. Por lo tanto, no se trata de actividades que requieran especialización o capacitación técnica, ya que en un buen porcentaje de casos los jóvenes deben, por ejemplo, vender, atender una tienda, atender un restaurant, un hospedaje, ofrecer productos, etc. y para ello no se necesita un título educativo académico y/o universitario. En pocas palabras, los espacios de trabajo disponibles, no requieren de abogados, economistas, médicos, ingenieros; sino más bien requieren vendedores, meseros, mensajeros, y cuidadores entre otros, esto por la estructura económica del municipio, bastante parecida al resto del país¹¹. Por ejemplo, Escóbar et al. (2015) consultaron a los empleadores del municipio de La Paz sobre qué es lo que buscaban en los jóvenes que contratan (Fig. 4).

11 Este fenómeno no es nuevo y ya había sido develado en Albó, X., Greaves, T. y G. Sandoval (1981, p. 301), quienes en un estudio sobre migrantes campesinos, decían que existe una doble tendencia tipo círculo vicioso: la ciudad no exige grandes especializaciones, pero al mismo tiempo, cuando éstas son requeridas tampoco son fáciles de encontrar.

Figura 4. La Paz: competencias y atributos que los empleadores esperan y encuentran en los jóvenes que contratan. 2014



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil CEDLA-AOS. 2014 (Escobar et al., 2015, p. 118).

La mayoría de empleadores espera de los jóvenes contratados responsabilidad, buen relacionamiento, interés por aprender y otros (Fig. 4). O sea, aspectos no relacionados con la educación formal; muy por debajo están aquellos que esperan que los jóvenes cuenten con habilidades técnicas específicas.

4. ENCUESTA JÓVENES Y EMPLEO RELIDD: ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Desocupación juvenil

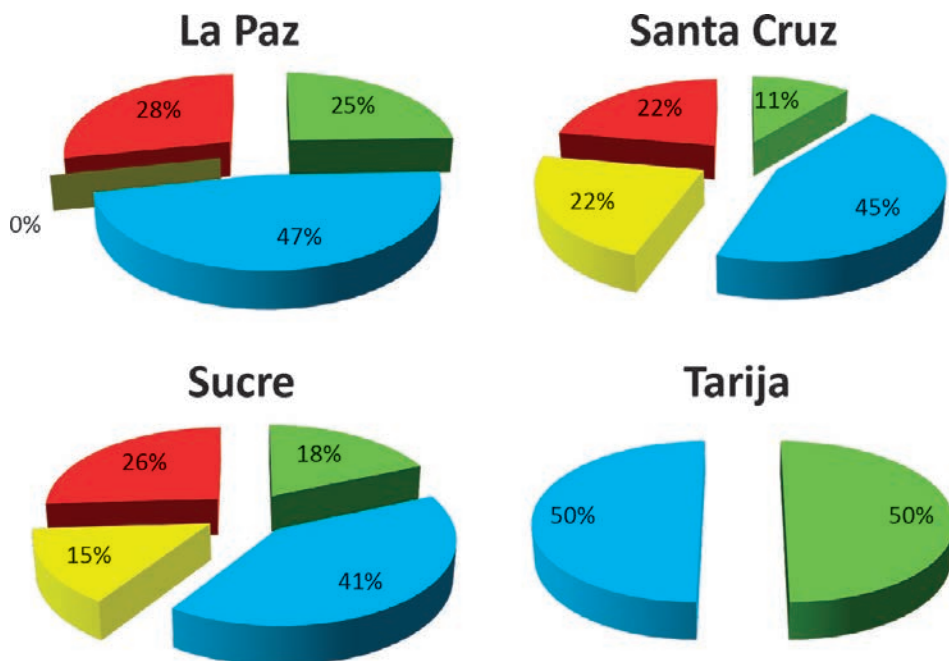
La encuesta RELIDD se aplicó a una muestra de 320 jóvenes, de ambos sexos, entre 16 a 28 años, que trabajan o buscan trabajo. Con el fin de indagar sobre la desocupación/desempleo, en la Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD se preguntó a los **jóvenes desocupados** (PD juvenil) cuánto tiempo están buscando trabajo. En las respuestas de los encuestados, el tiempo de búsqueda fluctuó entre menos de un mes hasta más de un año. Los resultados desagregados por ciudad se presentan en la figura 5.

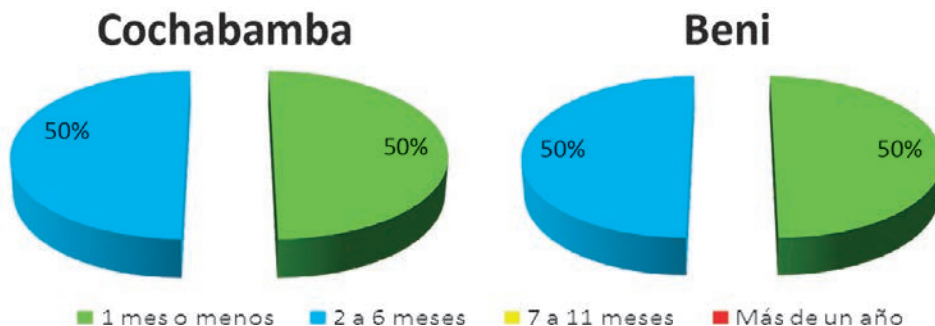
Es posible notar que en casi todas las ciudades los jóvenes señalaron buscar trabajo ya entre dos a seis meses. Seguidamente, es preocupante el resultado de La Paz, donde gran parte de los jóvenes encuestados indicaron estar buscando trabajo desde hace más de un año; aunque quizá este resultado se deba a que la mayoría de la población encuestada se encuentra en La Paz.

Podría afirmarse que la información de la figura 5 no es suficiente para medir el nivel de desempleo, pues éste se calcula convencionalmente preguntando al encuestado si durante la semana pasada trabajó al menos una hora. Al respecto Neffa sostiene que la medida del desempleo es una variable que tiene implicaciones sociales y políticas dadas las repercusiones que provoca, y, revela que el indicador de la hora trabajada (o no) en la semana, fue posicionada por la OIT a mediados de los años 1970 a fin de poder hacer comparaciones

entre países en tiempos de vigencia del *pleno empleo*, en un contexto en que el desempleo no tenía un carácter masivo, sino que se consideraba coyuntural (Neffa, 1999, p.15). El *pleno empleo* se refiere a un empleo formal, de tiempo completo, aquel que cuenta con un horario y salario preestablecidos además de beneficios sociales; no obstante ésta no es una medida adecuada a la realidad de los países latinoamericanos, donde gran parte de la población se desenvuelve en el ámbito del empleo informal y en circunstancias muy heterogéneas respecto al empleo formal o pleno empleo.

Figura 5. Encuesta RELIDD: tiempo de búsqueda de trabajo en una muestra de jóvenes desocupados, por ciudad de residencia. 2017





Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD.

En una entrevista realizada a Bruno Rojas, consultor del CEDLA especialista en temas laborales, declaró lo siguiente:

“Hay una limitación grande en la Encuesta de Hogares, lo que pasa es que el informante es el padre, la madre o el hijo mayor, o la persona que está ahí, la que puede dar información, no es propiamente el joven el entrevistado, sería interesante hablar con el joven: saber cuál fue su primer empleo, después el segundo, en qué trabajaba, actualmente dónde trabaja, cuánto gana, etc.; es al papá o a la mamá a la que se le pregunta cuántos viven en el hogar, quiénes son, si tal o cual trabaja... y cuando trabaja la pregunta es: ¿la semana anterior, por lo menos estuvo usted ocupado una hora? esa es la pregunta riesgosa que aplica el INE, es como si le preguntaran a un papá si su hijo trabajó por lo menos una hora la semana anterior y él diga ah... sí, claro porque digamos lo contrataron para hacer unos chocolates para una fiesta ¡eso no es empleo! ¡eso no es ocupación! o alguien le dijo revisa mi tesis y te pago unos pesos, no es un empleo eso es subempleo, es otra problemática mucha más seria todavía que el desempleo; cuando una persona trabaja por unas horitas, un tiempito, unos días a la semana, eso es terrible y así estamos viviendo ahora, la gente vive así, en la noche hace algo, fin de semana hace algo, o es docente y es a la vez trabajador en una entidad, y así vamos haciendo, lamentablemente toda

esa dinámica no se capta, nos contentamos con la forma en cómo recoge ese dato el INE”. (B. Rojas, com. pers., 16/02/17).

Concorde con estas últimas reflexiones, Xavier Albó es contundente en cuanto a los indicadores de empleo/desempleo:

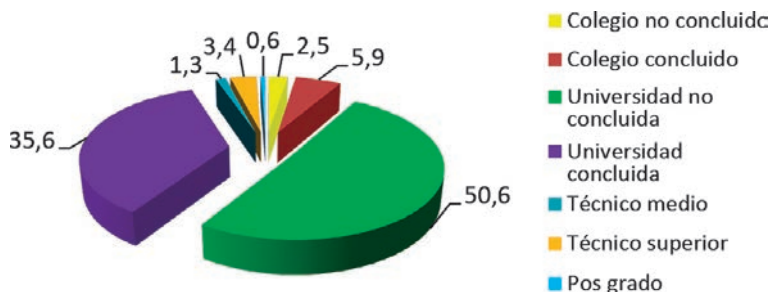
“En estas circunstancias apenas tiene sentido la categoría ‘desocupado’ en que se basan tantas estadísticas de trabajo. Esta categoría tiene validez sobre todo en sociedades con un mayor desarrollo del capitalismo, en las que casi todo el mundo vive plenamente de la venta de su trabajo como obreros y empleados, o de la inversión de su capital como empleadores, y donde las alternativas a la falta de trabajo son los propios ahorros más la ayuda de las oficinas públicas de Seguridad Social o de Asistencia y Beneficencia” (Albó, et al. 1981, p. 309)

Por tanto, no está demás hacer un análisis de la construcción metodológica de los datos respecto al empleo si pretendemos conocer nuestra realidad, aun así estos impliquen costos políticos. Si bien el indicador convencional de desempleo tiene la ventaja de ser comparado internacionalmente, debe adecuarse a las circunstancias actuales del mundo laboral. Para esto es necesario llevar adelante encuestas especializadas en la temática de empleo.

4.2. Oferta de empleo juvenil

De acuerdo a los resultados de la Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD, la mayoría de los jóvenes no concluyeron un grado universitario (50,6%); y luego están aquellos que culminaron la universidad (35,6%), como se ve en la figura 6.

Figura 6. Encuesta RELIDD: último grado de educación de jóvenes bolivianos, nivel nacional. 2017



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD.

Sin embargo, para hacer una lectura correcta de la figura 6, se debe tomar en cuenta la distribución de la muestra por edades, ya que el hecho de que la mayoría haya alcanzado el grado educativo de “universidad no concluida” podría responder a que la mayor cantidad de encuestados pertenece a jóvenes en edad universitaria¹², para esto se cruzó las variables último grado de educación y grupo de edad (Cuadro 16).

De la muestra total de 320 jóvenes encuestados por la RELIDD, el 62,2% señaló estar inscrito en algún curso de formación técnica o universitaria. Esto significa que la mayoría de los jóvenes, independientemente del nivel educativo alcanzado, se preocupan por continuar su formación/capacitación. De éstos, la mayoría indicó estar en cursos universitarios (66,8%); también destacan actividades de postgrado, idiomas, cursos informáticos, y gestión de proyectos entre otros¹³.

12 Ver Anexo II, jóvenes encuestados según rango de edad.

13 Albó et al. (1981, p. 381) indican que, “...una gran cantidad de campesinos, especialmente varones, se ven obligados en la ciudad a ir fluctuando de un empleo a otro y hasta de un rubro ocupacional a otro hasta lograr una relativa estabilidad”. Al parecer, desde 1981 hasta 2015 la situación no habría cambiado; Escóbar et al. (2015) revelaron que, en el municipio de La Paz, la mayoría de las personas que tomaron cursos de capacitación complementarios no trabajan en los oficios que aprendieron, y sólo la mitad de los jóvenes consideraban que las habilidades y destrezas adquiridas les sirvieron para ingresar al mercado laboral. Esto es así por la flexibilidad y las pocas destrezas que la economía demanda (p. 25, 49).

Cuadro 16. Encuesta RELIDD: último grado de educación de jóvenes según rango de edad. 2017 (porcentajes)

Rango de edad	Último grado de educación							Total
	Colegio no concluido	Colegio concluido	Universidad no concluida	Universidad concluida	Técnico medio	Técnico superior	Pos grado	
16-20	14,9	23,4	59,6	0,0	2,1	0,0	0,0	100,0
21-24	0,6	5,1	53,8	34,6	1,3	3,8	0,6	100,0
25-28	0,0	0,0	42,7	51,3	0,9	4,3	0,9	100,0
Total	2,5	5,9	50,6	35,6	1,2	3,4	0,6	100,0

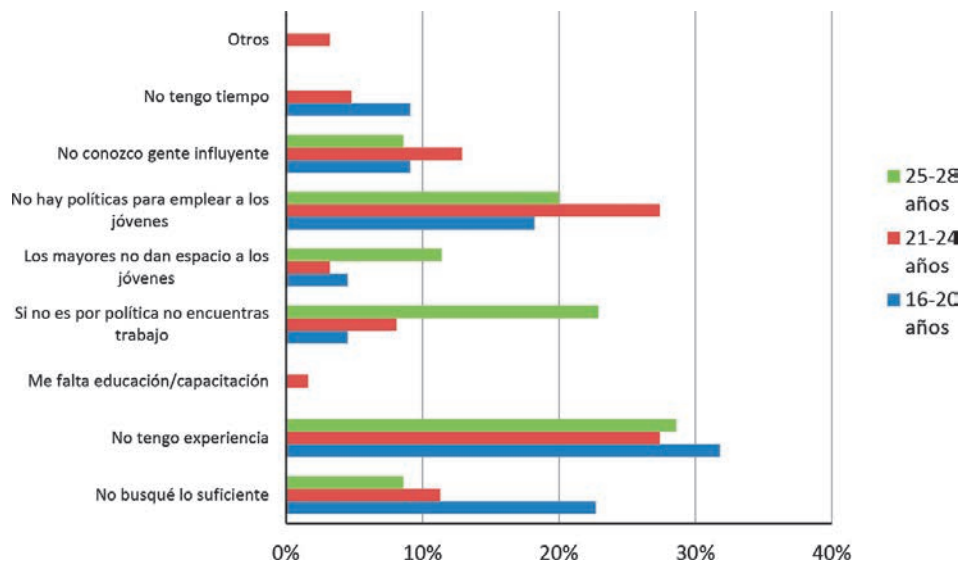
Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD.

Según datos del Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana (CEUB), que agrupa a las 11 universidades públicas del país, en 2013 se titularon 23.588 personas¹⁴. Esta cifra revela que la cantidad de titulados aumenta año tras año, por lo que se constituye en oferta laboral disponible, dispuesta y apta para ingresar al mercado laboral. Es claro que, a nivel general, el logro educativo de la población ha ido en aumento; esto se mide principalmente por los años de escolaridad que una persona permanece en el sistema educativo formal. Sin embargo, Escóbar et al. (2015, p. 22) indican que habrá que analizar si los años de escolaridad significan calidad educativa, ya que ésta es influida por el nivel de ingresos de las familias. A la vez, un alto número de permanencia en el sistema educativo puede estar reflejando dificultades para ingresar al mercado laboral.

A la hora de analizar la inserción laboral de los jóvenes, algunos autores centran su atención en las características individuales que el empleado ofrece, principalmente sus aptitudes técnicas y sus actitudes. Al respecto, se preguntó a aquellos que buscaban un empleo el por qué creían que no lo habían encontrado (Fig. 7).

14 La Razón (08/03/2015): "En La Paz, 23 de cada 100 mujeres profesionales carecen de empleo" (En línea: <https://goo.gl/Q7nfhL>).

Figura 7. Encuesta RELIDD: percepción de jóvenes desocupados bolivianos del porqué no encontró trabajo, según rangos de edad. 2017

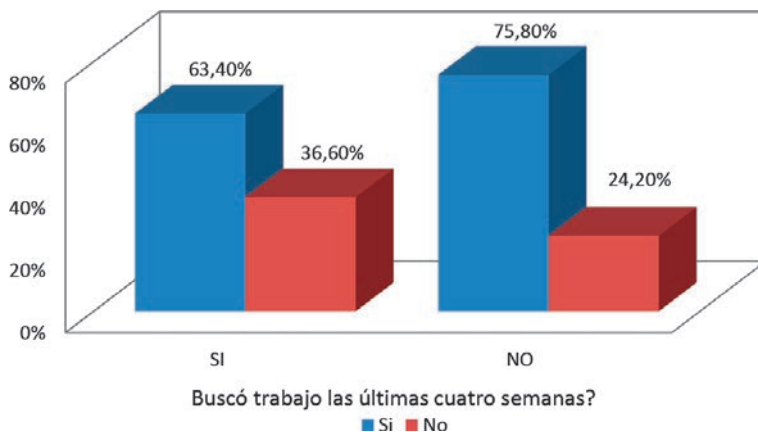


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD.

La figura 7 muestra que la mayoría de los jóvenes, en los tres rangos de edad, creen no tener la experiencia laboral suficiente. Posiblemente, por esta razón muchos de estos jóvenes optan por estrategias como pasantías y/o continuar capacitándose. Es notoria también la demanda que los jóvenes hacen al Estado acerca de la formulación de políticas públicas efectivas en cuanto a inserción laboral, lo cual se comenta más adelante.

No obstante, incluso las personas que indicaron estar estudiando, estuvieron buscando trabajo el último mes (Fig. 8). El 80,6% de los jóvenes encuestados señaló haber trabajado en el pasado; es decir, la gran mayoría de los jóvenes contó con alguna experiencia laboral, lo que lleva a pensar que, posiblemente, la permanencia en el sistema educativo se constituya en un refugio frente al desempleo.

Figura 8. Encuesta RELIDD: jóvenes desocupados bolivianos que estudian y buscan trabajo. 2017



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD.

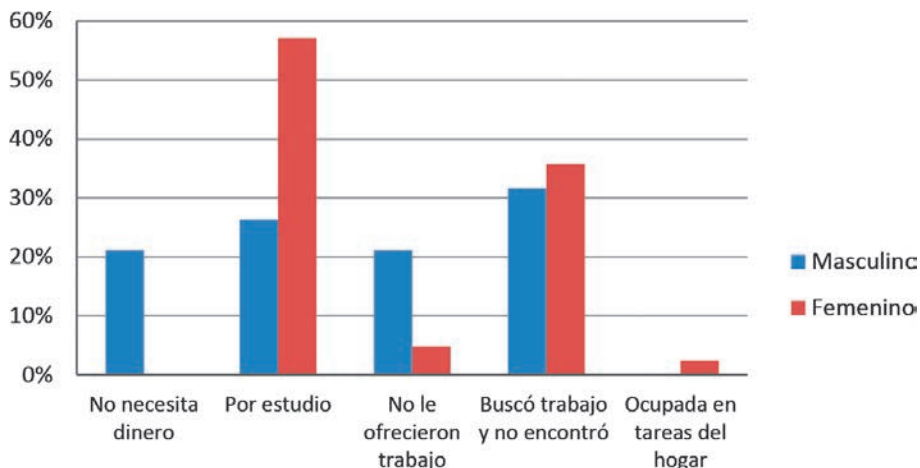
La permanencia de los jóvenes en el sistema educativo se puede explicar por el esfuerzo que hacen sus familias para asegurar la prolongación del estudio, así como por el desaliento de los jóvenes al no encontrar una fuente de empleo. También importan el bajo costo de la educación superior, la disminución del desempleo entre los jefes de hogar (en su mayoría adultos) y el aumento de los ingresos familiares Escóbar et al. (2015, p. 28). Al respecto, estos autores indican:

“En realidad gran parte de los jóvenes inactivos con y sin experiencia previa muestran predisposición para trabajar de inmediato si se presentara una oportunidad, con algunas diferencias dependiendo de la edad y el sexo. Como era de esperar, alrededor de la mitad de los hombres y mujeres entre 20 y 24 años muestran una alta expectativa por contar con un empleo, lo mismo sucede con los hombres entre 15 y 19 años. Esto expresa el carácter involuntario de la desvinculación del mercado laboral” (*Ibid.*, p. 45).

Por otro lado, es posible caracterizar la oferta laboral juvenil de acuerdo al sexo del encuestado. La mayoría de varones y mujeres señaló haber trabajado antes;

no obstante, de las mujeres que nunca trabajaron (Fig. 9), la mayoría manifestó no haberlo hecho por el factor estudio.

Figura 9. Encuesta RELIDD: razones para no haber trabajado, jóvenes bolivianos desocupados aspirantes, por sexo. 2017



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD.

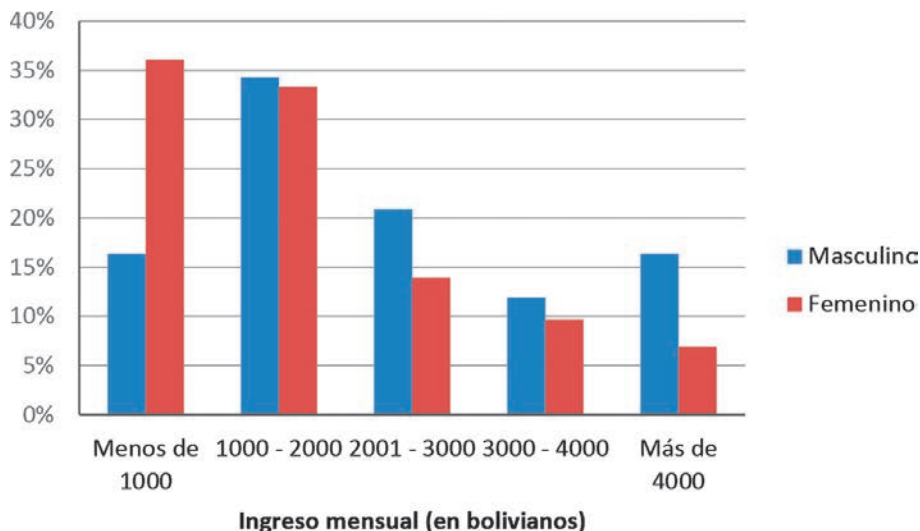
Posiblemente, a nivel general, las mujeres tienen mayor nivel de educación que los hombres —lo que se observa según datos censales—, debido a que ellas estarían retrasando su ingreso al mercado laboral por razones de estudio (Fig. 9). En el municipio de El Alto por ejemplo, los hombres de 20 a 24 años de edad cuentan con mayor experiencia laboral que las mujeres CEDLA (2015, p. 45).

4.3. Jóvenes ocupados: la demanda laboral juvenil

De un total de 320 jóvenes encuestados por la RELIDD, un 44,4% manifestó estar trabajando. Según la figura 10, acorde con varios estudios, los hombres en general tendrían un mayor ingreso económico comparado con las mujeres. Existen varias hipótesis explicativas al respecto, la primera y más difundida

es que se trataría de una discriminación sexista (machismo). Sin embargo, debe considerarse también que los varones ingresan al mercado laboral a más temprana edad, mientras la mayoría de las mujeres continúa sus estudios o se dedica, en algunos casos, a labores de casa. Al mismo tiempo, Escobar et al. (2015, p. 68), revela, por ejemplo, que las mujeres tienen en promedio jornadas de trabajo menos prolongadas que los hombres en todos los rangos de edad, lo cual podría aportar otro factor explicativo de la diferencia de ingresos por género. El desempleo en general es mayor entre las mujeres (*Ibid.*, p.50).

Figura 10. Bolivia: ingreso mensual de jóvenes ocupados, según sexo (en bolivianos)

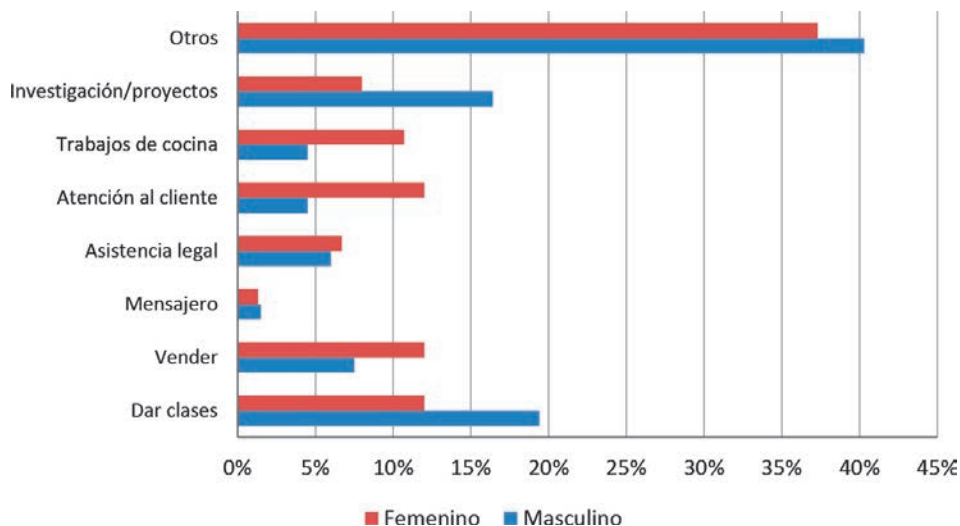


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD.

Las actividades específicas en el trabajo realizadas por mujeres y varones presentaron diferencias (Fig. 11). Se observó, que las opciones *vender, atención al cliente y trabajos de cocina* cobran relevancia cuando la empleada es mujer, es decir se trata de empleos no tecnificados. No obstante, la lectura de la figura 11 debe tomar en cuenta que la mayoría de los encuestados pertenece a jóvenes

universitarios, razón por la cual la opción *dar clases* presentó un peso significativo. La opción *otros*, que agrupa al conjunto de actividades remuneradas que realizan los jóvenes, incluye actividades que son muy variables, flexibles y heterogéneas.

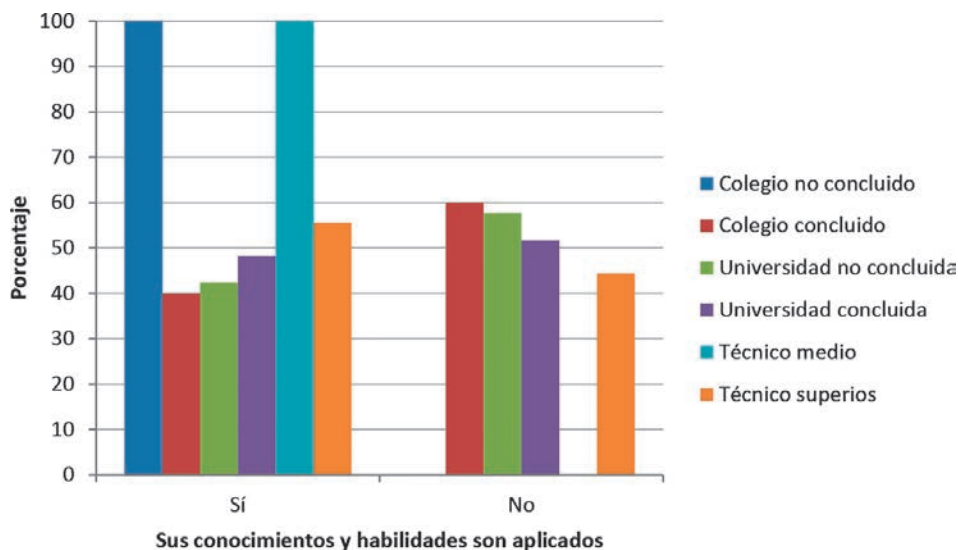
Figura 11. Encuesta RELIDD: actividades laborales en jóvenes ocupados según sexo. 2017



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD.

En este contexto, no sorprende que los jóvenes encuestados en la presente investigación consideren que las habilidades y conocimientos adquiridos no son aplicados en sus fuentes laborales (Fig. 12).

Figura 12. Encuesta RELIDD: percepción de jóvenes sobre si aplica conocimientos en su empleo, según grado de educación. 2017



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD.

Respecto al uso de conocimientos en las fuentes de trabajo, Vladimir Hurtado Muñoz, representante legal de GHM S.R.L.¹⁵ afirmó:

“Me extrañó no ver jóvenes en las primeras convocatorias que realicé, al inicio como pasantías, por supuesto poco a poco más jóvenes se interesaron en ingresar y trabajar.... como demanda no te puedo decir algo exacto, sin antes explicarte que busco como cualidad, más allá del currículum, en las entrevistas busco gente ambiciosa. Ambiciosa en el sentido que digan ‘yo en el futuro quiero estar sentado ahí’, que quieran aprender, superarse, un joven que vea y diga yo quiero ganar dinero, pero también voy a dar de mi por la empresa, un dar y recibir. Pero sobre todo busco jóvenes que sean creativos

15 Empresa dedicada al asesoramiento corporativo a empresas de la ciudad de Sucre.

y poco a poco ya no dependa de mí, sino que brinde soluciones de forma independiente sin consultarme tanto”¹⁶.

Por su parte, Samara Turdera Paredes, representante legal de ANDIAMO S.R.L.¹⁷ afirmó que más allá de la calificación profesional, es menester brindar una muy importante atención al aspecto cualitativo del joven trabajador:

“De qué me va a servir una persona que es un *crack*, pero si como persona es mala, en el manejo empresarial hay diversos factores a tener en cuenta, es más, en la actualidad tú buscas empresas que busquen trabajadores para ti, porque el tema de la selección es muy importante”¹⁸.

Comprobándose una de las tesis postuladas por el CEDLA (2015), en la actualidad uno de los factores que impide una adecuada demanda de personal calificado, es que impera en el medio el mayor crecimiento de la demanda de mano de obra no calificada¹⁹. Muchos de los empleadores buscan empleados no calificados, pero además de eso buscan evadir el cumplimiento de los derechos y beneficios sociales hacia los jóvenes trabajadores con experiencia, llegándose a dar contratos de locación de servicios, es decir por producto o temporales; estos contratos no hacen sino mantener la inseguridad laboral en los jóvenes²⁰.

Con la amplia oferta laboral, se menosprecia el capital humano desarrollado, teniendo muchos jóvenes que refugiarse en la economía informal; por su parte el sector privado tampoco muestra señales de emplear a jóvenes especializados. Ya bastantes jóvenes se ven en la necesidad de optar por las denominadas “pasantías”,

16 Entrevista realizada en Sucre, 5 de junio de 2017.

17 Empresa dedicada a brindar servicios de transporte en la ciudad de Sucre

18 Entrevista realizada en Sucre, 7 de Junio de 2017.

19 Silvia Escóbar, Bruno Rojas, Giovanna Hurtado (2015) “jóvenes y trabajo en el municipio de la paz brechas y desafíos”.

20 Entrevista a Jimena Quispe Pinto, abogada y ex asesora de empresas locales (Sucre, 27 de abril de 2017).

trabajo con la esperanza de adquirir no solo “experiencia” sino también asegurar una fuente laboral.

Por otro lado se puede inferir que más que buscar la capacidad técnica del joven trabajador, se busca una especie de *tabla rasa*, si vale el término, puesto que se pretende moldear al trabajador y que éste se adecúe a las necesidades de la empresa en las condiciones que ésta defina, sin importar el capital profesional que el joven pudiera tener.

La Organización Internacional del Trabajo sostuvo que:

“Con más años de educación que las generaciones previas, más manejo de las nuevas tecnologías y más adaptables a las cambiantes condiciones de las sociedades en comparación con los adultos, [los jóvenes] tendrían mayores oportunidades de acceder a mejores condiciones laborales y de incorporarse a trayectorias laborales ascendentes” (OIT, 2013: 70, *cit.* en Escóbar et al., 2015: 14).

Sin embargo, en este apartado podemos observar que la economía boliviana (muy parecida a la latinoamericana) no tiene la capacidad de absorber la amplia oferta laboral. Sin ánimo de hacer propaganda a principios liberales, el razonamiento al que llamaremos *desequilibrio 1*, es muy sencillo y se puede describir así: si se tiene una vacante para un empleo y, al mismo tiempo, diez aspirantes al mismo, habrá un obvio desequilibrio entre oferta y demanda de trabajo.

Ahora bien, “en un contexto de lenta expansión de oportunidades ocupacionales y de mejora en el perfil educativo de los jóvenes, opera un proceso de selectividad en el mercado de trabajo (...) incluso para la realización de tareas no calificadas” (*Ibid.*, p. 24). Esto quiere decir que con la tendencia a que los niveles de educación mejoren en toda la población, los mismos empleos de hace 10, 20 o 30 años son cada vez más exigentes en cuanto al nivel de educación, lo que se puede denominar *desequilibrio 2*: la devaluación de los grados/títulos académicos.

Respecto a la ampliación de la oferta educativa como una oportunidad de mejora ocupacional, Albó et al. (1981) y Escóbar et al. (2015) manifiestan:

“El MNR, junto con la Reforma Agraria, había dado mucha importancia a la expansión masiva de la educación en el campo, con la esperanza de que un campesino con más años de educación tendría mayores posibilidades de empleo en el campo o en la ciudad. Efectivamente, en 25 años el número de escuelas en el campo se quintuplicó y puede decirse que en la actualidad [texto escrito en 1981] la nueva generación ya tiene acceso a la educación y al castellano que, como hemos visto, había sido en el pasado uno de los principales obstáculos encontrados por el campesino en la ciudad. Pero la pregunta que surge de todo este proceso no logra hasta hoy una respuesta adecuada. Esta indudable mejora en los niveles educativos del campesino, ¿le ha dado efectivamente mayores oportunidades ocupacionales?” (Albó et al., 1981, p. 359).

“Cuando los logros educativos no están acompañados de procesos de cambio estructural de la economía y el mercado de trabajo, que sean capaces de dinamizar la demanda de fuerza laboral calificada, el resultado no solamente es la creciente subutilización de la fuerza laboral, sino también un mayor nivel de desempleo ‘ilustrado’”. (Escóbar et al., 2015: 24).

Convencionalmente se piensa que un mejor nivel de educación brindará mayores oportunidades de inserción laboral; si bien los puestos de trabajo más especializados tienden a tener una mejor remuneración económica, las vacantes son escasas. Este escenario concuerda de manera alarmante con la siguiente afirmación:

“Las tasas de desempleo más altas se registran entre los jóvenes con escolaridad media y superior, indicando la pérdida de importancia de la educación como vehículo de movilidad social. Esto deriva de la naturaleza de la demanda de

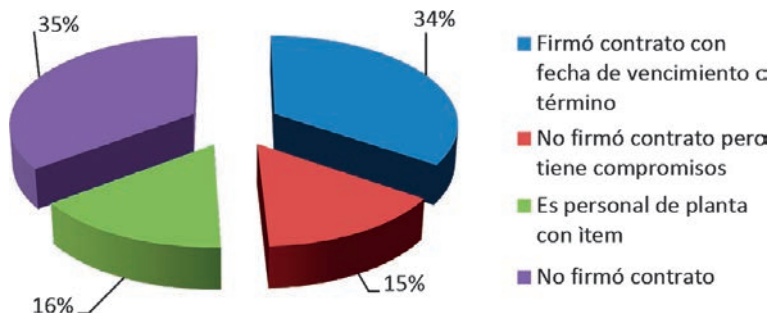
trabajo, cada vez más concentrada en unidades económicas tecnológicamente más atrasadas que requieren fuerza de trabajo temporal con calificaciones medias o bajas”. (*Ibid.*, p. 50 y 51).

Lo curioso es que la amplia oferta laboral disponible termina siendo funcional a estrategias privadas de reducción de costos laborales. Es decir, de manera general, mejorar los niveles de educación en contextos de economías productivamente deprimidas contribuye a abaratar los costos de producción en términos de fuerza de trabajo, “la realidad del mercado laboral [en Bolivia es] que no demanda mano de obra calificada ni profesional ni técnica en los volúmenes esperados. (*Ibid.*, p. 3).

Por último, dadas las condiciones expuestas y las pocas oportunidades de empleo, quienes están dispuestos a aceptar fuentes laborales precarias (horarios, salarios, tareas, seguridad) son principalmente los jóvenes, de esta forma, su incorporación al mercado de trabajo garantiza una mayor ganancia para el empleador.

En términos crudos, las condiciones en la oferta y demanda laboral hacen de los jóvenes una fuente de mano de obra explotable (barata). Para indagar acerca de las condiciones laborales de los jóvenes se preguntó a los encuestados el acuerdo contractual de sus empleos (Fig. 13).

Figura 13. Encuesta RELIDD: relación contractual laboral de jóvenes ocupados bolivianos. 2017 (porcentaje)



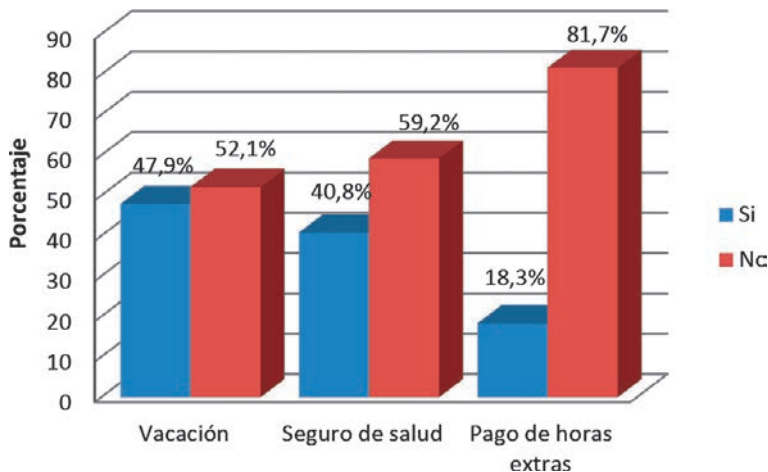
Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD.

Según los encuestados que cuentan con empleo, el 35% no firmó contrato, el 34% sí firmó contrato con fecha de término lo que podría indicar un empleo temporal; el 16% señala ser personal de planta y por último el 15% de los jóvenes tampoco firmaron contrato, pero tiene compromisos verbales establecidos. Si se suman las dos opciones donde no se firmó un contrato, la cifra aumenta al 50%, es decir que la mitad de los jóvenes empleados no firmaron un contrato, elemento básico a la hora de acordar las condiciones de trabajo en las que el joven se desempeñará. En otros términos, si no existe un contrato, no es posible identificar el salario del trabajador, los horarios de trabajo ni las funciones específicas, así como también se dificulta la posibilidad de hacer cumplir los derechos laborales que otorga la ley.

En la figura 14 se observa que la mayoría de los jóvenes ocupados no cuentan con vacación ni seguro de salud. La diferencia es aún mayor en el pago de horas extras; 81,7% no recibe este beneficio y/o derecho laboral. Estos tres indicadores dan solamente un acercamiento a la situación de empleo de los jóvenes, sin embargo es un fenómeno que debe ser analizado a mayor profundidad. Para ello es necesario también tener conocimiento sobre los salarios, las horas promedio trabajadas, la seguridad ofrecida a los empleados en términos físicos y también

de inamovilidad, por ejemplo. De todas maneras, varios estudios indican que los empleos más precarios, en varios sentidos, son destinados a los jóvenes y, al no encontrar mejores ofertas de empleo, éstos están dispuestos a aceptarlos²¹.

Figura 14. Encuesta RELIDD: beneficios laborales de jóvenes ocupados bolivianos. 2017



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD.

4.4. Conocimiento de la política pública de empleo juvenil

Existen avances importantes en la generación de políticas en el contexto internacional, algunos de los cuales son (Escóbar et al., 2015, p. 153 y 154):

- En 1985, la ONU declaró el Año internacional de la Juventud
- En 1987 se realizó la I Conferencia Iberoamericana de la Juventud
- En 1994 la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo aprobó un plan de acción de empleo para jóvenes

²¹ Ver por ejemplo Escóbar et al. (2015), CEDLA (2015).

- En 1998 la IX Conferencia Iberoamericana de Ministros de Juventud aprobó el documento “Bases para la elaboración de una Carta de Derechos de la juventud Iberoamericana”
- El año 2000 la X Cumbre de Jefes de Estado de Iberoamérica aprobó la Carta Iberoamericana de Derechos de la Juventud sin carácter vinculante
- El mismo año 2000, la Asamblea General de la ONU aprobó el Programa de Acción Mundial para los Jóvenes, en el marco de los Objetivos del Milenio (Objetivo 8, meta 16) donde se propuso la creación de una Red de Empleo de Jóvenes con expertos en el tema
- En 2005 la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes reconoció el derecho al trabajo y la responsabilidad de los Estados para crear empleos
- En 2006 la XVI Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT respaldó la agenda para el “Trabajo Decente”, priorizando el empleo para jóvenes
- En 2009 se firmó el Pacto Mundial por el Empleo
- En 2013 la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe acordó invertir en políticas de empleo para jóvenes.

Estos autores indican que:

“En América Latina, el diseño y la implementación de políticas de promoción del empleo juvenil no lleva más de dos decenios. Si bien el marco jurídico referido a los derechos de los jóvenes y la inclusión parcial de acciones a favor de esta población en políticas de alcance general se remontan a un tiempo mayor, la ejecución de políticas públicas específicas en beneficio del empleo juvenil es relativamente reciente” (*Ibid.*, p. 153).

Según el PNUD (2016), con respecto a la oferta de trabajo, las políticas activas dirigidas al mercado laboral en América Latina son incipientes:

- No proveen una intermediación laboral adecuada.
- No facilitan una buena vinculación de los jóvenes con su primer empleo.
- No facilitan una mejor inserción y reinserción laboral de los trabajadores desempleados.

Asimismo, la oferta de los programas de inserción laboral no concuerdan con las necesidades productivas o con las grandes apuestas nacionales, por lo que no hay una relación entre el conocimiento que se imparte a los jóvenes y el conocimiento que demandan las empresas (Bassi et al., 2012, *cit.* en PNUD, 2016, p. 139).

Por tanto, a nivel regional, existen varias declaraciones y reconocimiento de derechos a favor de los jóvenes y empleo; sin embargo muchas de estas quedaron solamente en eso, declaraciones sin carácter vinculante. En Bolivia el escenario no es tan diferente, pues se cuenta con normativas desarrolladas que supuestamente regulan el empleo²², empero las condiciones estructurales de la economía impiden que todo ese conjunto normativo se cumpla.

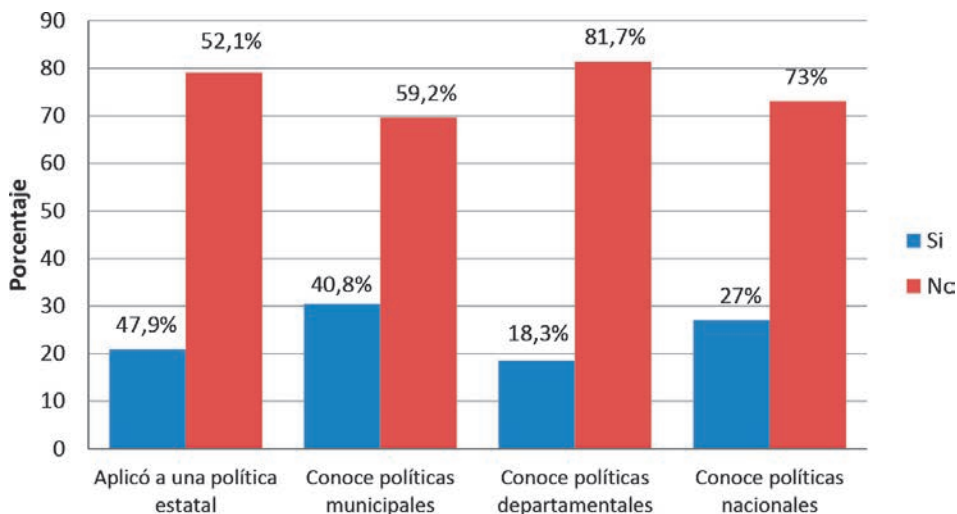
Las políticas en la región pueden clasificarse en: i) políticas de inserción laboral, que buscan acercar la oferta y la demanda (intermediación laboral), bajo el supuesto que el desempleo juvenil es efecto de la desinformación; ii) políticas de empleabilidad y formación para el trabajo, las cuales consisten en brindar capacitación técnica subsidiada esperando su incorporación en alguna empresa, el retorno de la inversión es incierto; y iii) políticas para el emprendimiento juvenil, buscando que los jóvenes emprendan algún negocio o empresa, aunque la mayoría de estos proyectos queda en las fases de motivación, capacitación y

22 Ver Anexo III. Compendio normativo sobre jóvenes y empleo.

planes de negocio, siendo pocos los que concretan la apertura y sostenibilidad de un negocio. (Chacaltana, 2009 *cit.* en Escóbar et al., 2015, pp. 155 - 158).

Al respecto, se preguntó a los jóvenes encuestados sobre el conocimiento que tienen sobre políticas públicas de inserción laboral, a nivel nacional, departamental y municipal (Fig. 15). Como se observa, la mayoría de los jóvenes en general no conoce políticas públicas para insertarse laboralmente. El mayor éxito en cuanto a promoción, por lo menos, de políticas públicas para jóvenes parecen tenerlo los gobiernos municipales (40,8%), seguido de las políticas del gobierno central (27,0%) y por último un preocupante 18,3% de jóvenes que conocen de políticas públicas de su gobernación. A la vez, se tiene a un 47,9% de encuestados que aplicó alguna vez a una política estatal para conseguir trabajo.

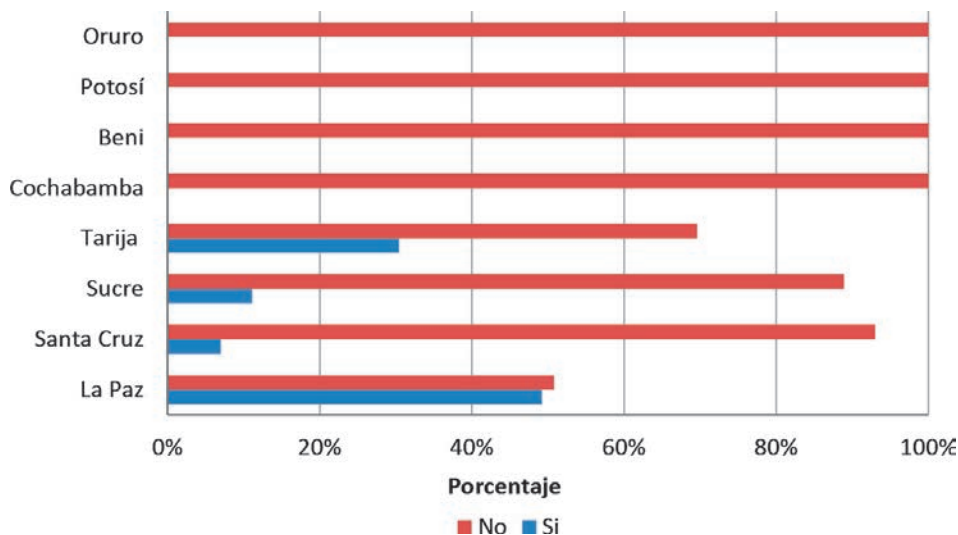
Figura 15. Encuesta RELIDD: conocimiento sobre políticas públicas de inserción laboral juvenil, en jóvenes bolivianos. 2017



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD.

A continuación se muestra el conocimiento que los jóvenes tienen sobre las políticas municipales para la inserción laboral juvenil por ciudades.

Figura 16. Encuesta RELIDD: conocimiento de políticas municipales de inserción laboral juvenil, en jóvenes bolivianos. 2017



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Jóvenes y Empleo RELIDD.

Al parecer, según los encuestados, el GAM de La Paz tiene un mejor desempeño en cuanto a promoción de sus políticas de inserción laboral juvenil, al otro extremo se sitúan los gobiernos municipales de Oruro, Potosí, Trinidad y Cochabamba. Hay que aclarar que se trata de percepciones subjetivas de los jóvenes pertenecientes a una muestra descriptiva; por tanto otra explicación podría ser que la proporción de entrevistados en la ciudad de La Paz es mayor, por tanto existen mayores probabilidades de que el desempeño aparente en cuanto a políticas públicas de este municipio mejore. A fin de contrastar la información, en el Anexo IV se presenta un resumen de las políticas públicas de inserción laboral que pudieran beneficiar a los jóvenes según nivel de gobierno (gobierno central, gobiernos departamentales de La Paz y Santa Cruz, y gobiernos municipales de La Paz y Santa Cruz de la Sierra).

La mayoría de los planes, programas y proyectos diseñados por los diferentes gobiernos se enfocan en la capacitación y formación técnica de jóvenes, en la intermediación entre oferta y demanda laboral e incentivos para contratación de jóvenes. Sin embargo, como se vio anteriormente, la demanda laboral no requiere en gran medida capacitación técnica en sus nuevos empleados; es necesario preguntarse entonces, ¿por qué se insiste en invertir en programas de capacitación de jóvenes si el mercado laboral no requiere, en esencia, empleados especializados?

Resulta curioso que en un gobierno autodenominado “socialista”, como lo hace el gobierno del Presidente Evo Morales, varias de estas políticas subvencionen implícitamente el crecimiento económico de la empresa privada, ya que no sólo se capacita a los jóvenes según los requerimientos privados, sino también se ofrece incentivos e incluso se destinan recursos públicos para pagar parte de los sueldos de los empleados de la empresa privada capitalista.

Por último, se hace una crítica a la falta de información sobre el impacto de políticas públicas; es decir, no existe en muchos casos datos de cuánta población fue beneficiada, lo cual es muy importante a la hora de hacer una evaluación de las mismas. De todas maneras, en este apartado no se pretende tomar examen de cada una de las políticas, sino simplemente dar cuenta de los intentos por parte del Estado boliviano de mejorar la situación laboral en especial de jóvenes, así como los enfoques de estas políticas públicas.

CONSIDERACIONES FINALES

- El “bono demográfico”, como concepto, hace referencia a la oportunidad que tendrían los países “en vías de desarrollo” al contar con gran población en edad de trabajar, la cual sería un potencial para su crecimiento económico. Sin embargo, el “bono demográfico” es sinónimo de amplia oferta laboral, y una amplia oferta laboral en países con economías deprimidas, dependientes de la explotación y exportación de recursos naturales, y poco industrializados, no hace más que aumentar la competencia por fuentes laborales abaratando su costo de contratación. El “...crecimiento de la población (...) provoca que la demanda de empleo crezca a una tasa mucho más rápida que la oferta de empleo” (Farah, 1994: 28). Por tanto el “bono demográfico”, no es otra cosa que la sobrepoblación de mano de obra disponible y dispuesta a trabajar en un empleo precario y con un bajo salario. Entonces quizá en vez de llamarlo “bono” demográfico, debiéramos llamarlo “peso” o “carga” demográfica.
- La investigación e información respecto a la situación laboral es fundamental. Para esto es recomendable iniciar estudios especializados sobre empleo, respaldados por el Estado, donde se profundicen y amplíen los indicadores de medición del empleo diseñados acorde a nuestra realidad
- Para reducir la oferta laboral, debe mejorar el sistema boliviano de pensiones, puesto que si las rentas no son económicamente suficientes, la población mayor retarda su jubilación ocupando puestos de trabajo que pudieran ser desempeñados por gente joven que se inserta en el mercado laboral.
- En cuanto al desequilibrio entre oferta y demanda laboral, las universidades deben adaptar las carreras disponibles según un plan nacional; no es coherente

formar a jóvenes en áreas no acordes al mercado laboral, a la estructura económica y/o al modelo de desarrollo que se pretende.

- Las políticas públicas de inserción laboral deben diseñarse tomando en cuenta el corto, mediano y largo plazo y en coordinación con los diferentes niveles de gobierno (gobierno nacional, departamental y municipal). A la vez, estas políticas deben incluir a sectores específicos entre los jóvenes como por ejemplo: jóvenes mujeres, jóvenes en situación económica desfavorable, jóvenes de origen rural, jóvenes discapacitados, entre otros.
- Las políticas a mediano y largo plazo tienen que orientarse a incrementar y diversificar la demanda laboral, y esto parte de la diversificación económica a nivel macro, la creación de seguridad jurídica y condiciones para la iniciativa privada.
- Ninguna de las recomendaciones anteriores tendrá sostenibilidad en el largo plazo si es que Bolivia no cambia su matriz económica y continúa apostando al modelo primario exportador, que lejos de crear fuentes de empleo productivo fortalece la dependencia a la explotación y exportación de materias primas. A la vez, está comprobado que el sector primario exportador es el que menos crea fuentes de empleo (aunque contribuya de manera significativa al crecimiento económico).
- Por último, es razonable enfocarse en crear empleos económicamente productivos en vez de empleos que aporten al crecimiento improductivo de la burocracia estatal. Esto suponiendo que el objetivo de un gobierno es el desarrollo de su país/departamento/municipio, por sobre la consolidación del respaldo político de empleados públicos.

BIBLIOGRAFÍA

Albó, Xavier; Tomás Greaves y Godofredo Sandoval

1981 *Chukiyawu: la cara aymara de La Paz. I. El paso a la ciudad.* La Paz: CIPCA.

Auza, Verónica

2000 “Pintando paredes: Jóvenes paceños y graffiti pandillero”. *Revista Boliviana de Ciencias Sociales Tinkazos* N° 5. La Paz: PIEB.

Bourdieu, Pierre

1990 “La juventud no es más que una palabra”. *Sociología y Cultura* México D.F.: Grijalbo.

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario-CEDLA / Escóbar de Pabón, Silvia; Hurtado Aponte, Giovanna; Rojas Callejas, Bruno

2015 *Un futuro en riesgo: Jóvenes y trabajo en el municipio de El Alto.* La Paz: CEDLA

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

2016 “*Panorama Social de América Latina 2015*”, Santiago.

2015a “*¿Estudias o trabajas? El largo camino hacia la independencia económica de los jóvenes*”. CEPAL / Gontero, Sonia y Jürgen Weller. Santiago: Naciones Unidas.

2015b “*Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad*”, Santiago, Libros de la CEPAL.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe / Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CEPAL/CELADE)

2016 “Estimaciones y proyecciones de las población total, urbana y rural, y económicamente activa”, actualizadas al 2016 con base en las estimaciones y proyecciones vigentes en CELADE [En línea: http://www.cepal.org/sites/default/files/000_resumen_2016.xlsx]

Corzo, Rodrigo

2017 Latinoamérica: entre el desarrollismo endógeno y el subdesarrollismo exógeno. *Temas Sociales* n° 40, pp. 47-70. La Paz: IDIS-UMSA.

Díez, Ignacio

2012 *Juventudes: Identidades y Participación en el municipio de La Paz*. La Paz: Dirección de Gobernabilidad- Delegación Municipal para la Promoción de la Juventud/PADEM.

Escóbar, Silvia; Rojas, Bruno y Hurtado Giovanna

2016 *Jóvenes Asalariados y Precariedad Laboral*. La Paz: CEDLA.

Escóbar, Silvia; Rojas, Bruno y Hurtado Giovanna

2015 *Jóvenes y trabajo en el Municipio de La Paz: brechas y desafíos*. La Paz: CEDLA

EUROSOCIAL

2012 “Estado del arte: sobre empleo juvenil en América Latina y Europa”. Programa para la cohesión social en América Latina

Farah, Ivonne

1994 “La relación pobreza – desempleo como fundamento de las políticas sociales”. En: *El mundo de la informalidad. Una nueva incursión*. La Paz: IDIS-UMSA.

Guaygua, Germán; Riveros, Ángela y Quisbert, Máximo

2000 *Ser joven en El Alto: rupturas y continuidades en la tradición cultural*. La Paz: PIEB.

Instituto Nacional de Estadística (INE)

2012 Base de datos Censo de Población y Vivienda 2012. Disponible en www.ine.gob.bo

2011-2015 Base de datos Encuesta de Hogares

López, Alex (coord.)

2006 *Jailones: en torno a la identidad cultural de los jóvenes de la élite paceña*. La Paz: PIEB.

Margulis, Mario

2000 *La juventud es más que una palabra*. Buenos Aires: Biblos.

Nápoli, Beatriz

1994 “Sector informal urbano: ¿Nuevo fenómeno o manifestación de la superpoblación relativa en América Latina?”. En: *El mundo de la informalidad. Una nueva incursión*. La Paz: IDIS-UMSA.

Neffa, Julio

1999 “Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate”. *Orientación y Sociedad. Vol. 1*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

2016 *Panorama Laboral 2016*. Lima: OIT Oficina Regional para América Latina y el Caribe

2013 *Trabajo Decente y Juventud en América Latina. Políticas para la acción*. Lima: OIT Oficina Regional para América Latina y el Caribe

2012 *La crisis del empleo de los jóvenes. Hechos sobresalientes del Informe de la CIT 2012*. Ginebra: OIT Oficina Internacional del Trabajo

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

2016 “Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe. Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso”, Nueva York.

Rodríguez, Ernesto

2011 *Políticas de juventud y desarrollo social en América Latina: bases Para la construcción de respuestas integradas*. Documento de Trabajo VIII Foro de Ministros de Desarrollo Social de América Latina. San Salvador: UNESCO.

Rojas, Bruno

2014 “Situación del empleo juvenil en América Latina y en Bolivia. Crisis del empleo y calidad del empleo juvenil. Tendencias y desafíos” [Versión pdf]

Rojas, Ocliver

2013 “Juventudes de Costa Rica: entre el desinterés y las nuevas formas de hacer política”. *Revista Interquorum*, N°16. Perú: Fundación Friederich Ebert y Heifer, IPC Participa.

Samanamud, Jiovanny

2007 *Jóvenes y política en El Alto: la subjetividad de los otros*. La Paz: PIEB.

Touraine, Alain

1996 “Juventud y democracia en Chile”. *Revista Iberoamerica de Juventud*, N°1. Madrid: Organización Iberoamericana de Juventud.

Trucco, Ignacio

2013 “Los vaivenes de la razón joven”. *Revista Interquorum*, N° 16. Lima: Fundación Friederich Ebert y Heifer, IPC Participa.

ANEXOS

ANEXO I. BOLETA DE ENCUESTA

**INVESTIGACIÓN JÓVENES Y EMPLEO
RED DE LÍDERES POR LA DEMOCRACIA Y EL DESARROLLO (RELIDD)**

Este cuestionario es parte de una investigación que realiza la Red de Líderes por la Democracia y Desarrollo (RELIDD). La misma servirá para mostrar el estado de situación respecto a los jóvenes y el empleo. Recordándote que la información que brindes es totalmente anónima, agradecemos tu colaboración. Si tienes entre 16 y 28 años continúa con el cuestionario.

I. CARACTERÍSTICAS

P1. Edad: _____	P2. Sexo: 1) Masculino 2) Femenino	P2.1. Ciudad: _____
P3. Último grado de educación: 1. Colegio no concluido 2. Colegio concluido 3. Universidad no concluida 4. Universidad concluida 5. Técnico medio 6. Técnico superior 7. Otro _____	P4. ¿Este año, te inscribiste o matriculaste a algún curso de formación técnica o universitaria? SI	NO
	P5. ¿A cuál? _____	
P6. ¿De quién dependes económicamente? 1. De mis padres 2. De mi mismo/a 3. De mi pareja 4. Del Estado 5. Otro _____		

II. ANTECEDENTES DE EMPLEO

P7. ¿En el pasado, realizaste alguna actividad donde recibías remuneración económica?	
NO	SI
P8. ¿Por qué? 1. No necesito dinero 2. Debo estudiar 3. Tengo un trabajo esperándome 4. No me ofrecieron trabajo 5. Busqué trabajo y no encontré 6. Otro _____	P9. ¿Cuál era el motivo para hacerlo? 1. Distracción 2. Para tener ingresos económicos personales 3. Para ayudar a mis padres económicamente 4. Para ganar experiencia 5. Me ofrecieron trabajo 6. Otro _____
P10. ¿Aproximadamente qué tiempo le dedicabas a tu último trabajo diariamente? _____	
P11. ¿Cuál fue el motivo por el que dejaste de trabajar en tu última ocupación? 1. Renuncia 2. Despido 3. Fin del contrato 4. Aún continúo en el trabajo 5. Por falta de clientes, pedido, o financiamiento 6. Falta de materiales, insumos, maquinaria, tierra 7. Por estudios 8. Por enfermedad 9. Otros _____	

III. JÓVENES OCUPADOS Y DESOCUPADOS

P12. ¿En este momento, realizas alguna actividad que te represente remuneración económica constante? (diaria, semanal o mensual)	
NO	SI
P13. ¿Durante las últimas cuatro semanas buscaste trabajo o quisiste establecer algún negocio propio para ganar dinero?	P19. La administración de la empresa, negocio o lugar donde trabajas es: (1) Pública (2) Privada
NO	SI
P14. ¿Por qué no buscaste trabajo? 1. Enfermedad o accidente 2. No necesito dinero 3. Debo estudiar 4. No creo poder encontrar un trabajo 5. No tengo experiencia 6. Tengo un trabajo esperándome 7. Otros _____ GRACIAS!	P15. ¿Qué hiciste para buscar trabajo o emprender tu negocio propio? 1. Revisaste continuamente el periódico 2. Buscaste anuncios en la calle 3. Consultó con amigos, parientes o personas conocidas 4. Pusiste anuncios 5. Acudiste a alguna institución 6. Buscaste clientes 7. Realizo una pasantía 8. Otros _____
	P20. ¿Qué produce, comercializa o servicio presta el establecimiento, negocio, institución o lugar donde trabaja? (ejemplo: produce papa, servicios municipales, servicios de educación, servicio de alimentos, servicios jurídicos, arreglo de televisores, transporte de pasajeros)
	P21. ¿Hace cuánto tiempo trabajas en esta empresa, institución, negocio o lugar? _____
	P22. ¿La actividad, negocio, taller o establecimiento donde trabajas cuenta con NIT (Número de Identificación Tributaria)? (1) SI (2) NO
	P23. En este trabajo... 1. Firmaste contrato con fecha de vencimiento o término 2. No firmó contrato pero tiene compromiso por obra o trabajo terminado 3. Es personal de planta con ítem 4. No firmó contrato
	P24. ¿Cuántas horas promedio al día trabajas en tu ocupación? _____
	P25. ¿Cuál es tu ingreso mensual en bolivianos (excluyendo los descuentos de ley, IVA, AFP, si los hay)? _____

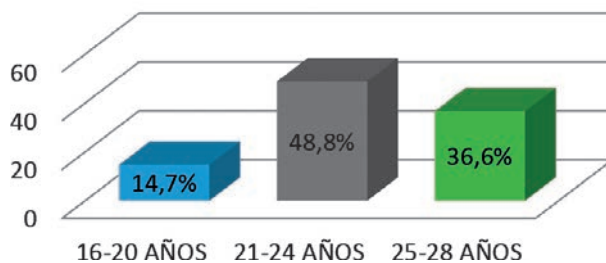
<p>P18. ¿Por qué crees que no pudiste encontrar trabajo?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No busqué lo suficiente 2. No tengo experiencia 3. Me falta educación, capacitación 4. Si no es por política, no encuentras trabajo 5. Los mayores no dan espacio a los jóvenes 6. No hay políticas para emplear a los jóvenes 7. No conozco gente influyente 8. Otro _____ 	<p>P26. ¿En tu actual ocupación recibes los siguientes beneficios?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vacaciones SI/NO 2. Servicio de salud SI/NO 3. Pago de horas extras SI/NO
	<p>P27. ¿Qué actividad en específico realizas? (Por ejemplo: servir café, limpiar vidrios, entregar mensajes, vender, dar clases)</p> <p>_____</p>
	<p>P28. ¿En tu actual empleo, crees q todo tu conocimiento, capacidad y aptitudes están siendo aplicadas?</p> <p style="text-align: center;">SI NO</p>
	<p>P29. ¿A parte del trabajo mencionado, realizas alguna otra actividad que te haga ganar dinero? (ejemplo: becas, animador de fiestas, seguridad, transcriptor, mesero ocasional)</p> <p style="text-align: center;">SI NO</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>P30. ¿Cuál?</p> <p>_____</p>

IV. CONOCIMIENTO SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS

<p>P31. ¿Alguna vez aplicaste a algún proyecto de gobierno (políticas públicas) para encontrar trabajo?</p> <p style="text-align: center;">SI NO</p>	<p>P32. ¿Conoces de alguna política de inserción laboral para jóvenes en tu municipio?</p> <p style="text-align: center;">SI NO</p>
<p>P33. ¿Conoces de alguna política de inserción laboral para jóvenes en tu gobierno departamental?</p> <p style="text-align: center;">SI NO</p>	<p>P34. ¿Conoces de alguna política de inserción laboral para jóvenes desde el gobierno central, a nivel Bolivia?</p> <p style="text-align: center;">SI NO</p>

ANEXO II. JÓVENES ENCUESTADOS SEGÚN RANGO DE EDAD

RANGOS DE EDAD



Fuente: elaboración propia con base en la encuesta de jóvenes y empleo RELIDD.

ANEXO III. COMPENDIO NORMATIVO SOBRE JÓVENES Y EMPLEO

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Art. 46. I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia existencia digna.

2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

II. El estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

Art. 48. I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio

V.- El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.

VII.- El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

Art. 59. V. El Estado y la sociedad garantizarán la protección, promoción y activa participación de las jóvenes y los jóvenes en el desarrollo productivo, político, social, económico y cultural, sin discriminación alguna, de acuerdo con la ley.

2. LEY DE JUVENTUDES DE 21 DE FEBRERO DE 2013

SECCIÓN III. Derechos sociales, económicos y culturales

Artículo 11°. (Derechos sociales, económicos y culturales) Las jóvenes y los jóvenes tienen los siguientes derechos sociales, económicos y culturales:

Núm. 2. A un trabajo digno con remuneración o salario justo y seguridad social.

Núm. 3. A gozar de estabilidad laboral y horarios adecuados que garanticen su formación académica.

Núm. 4. Al apoyo y fortalecimiento a sus aptitudes, capacidades y conocimientos empíricos.

Núm. 5. Al reconocimiento de pasantías, voluntariado social juvenil comunitario, internado, aprendizaje y otros similares como experiencia laboral,

en las formas de organización económica comunitaria, estatal, privada y social cooperativa.

Núm. 6. A no sufrir discriminación laboral por su edad, situación de discapacidad, orientación sexual e identidad de género.

Núm. 18. A la promoción y apoyo de la iniciativa económica plural productiva.

Núm. 19. Al crédito accesible.

Art. 12. (DEBERES). Además de los previstos en la Constitución Política del Estado, las jóvenes y los jóvenes tienen los siguientes deberes:

Núm. 4. Participar en forma protagónica en la vida política, social, económica, educativa, cultural, deportiva, ecológica y en otros ámbitos de interés colectivo.

Núm. 9. Trabajar, según su capacidad física e intelectual en actividades lícitas y socialmente útiles.

SECCIÓN III. Políticas socioeconómicas

Art. 28. (Inclusión laboral) El nivel central del Estado y las entidades territoriales autónomas, en el marco de sus competencias, sin discriminación de edad, condición social, económica, cultural, orientación sexual y otras, generarán condiciones efectivas para la inserción laboral de las jóvenes y jóvenes mediante:

Núm. 1. La implementación de programas productivos

Núm. 2. Fuentes de empleo en el sector público, privado, mixto y otros, que garanticen la inclusión de personal joven, en sujeción a las disposiciones y normas laborales.

Núm. 3. La inserción laboral en los diferentes niveles de las instituciones públicas y privadas de las jóvenes y los jóvenes profesionales, sin discriminación alguna.

Núm. 4. La creación de micro y pequeñas empresas, emprendimientos productivos, asociaciones juveniles y otros, garantizados técnica y financieramente por el Estado.

Núm. 5. El reconocimiento de las pasantías y prácticas profesionales en instituciones públicas y privadas, como experiencia laboral certificada.

Núm. 6. El empleo juvenil que contribuya y no obstaculice la formación integral de las jóvenes y los jóvenes, en particular su educación.

Núm. 7. La no discriminación en el empleo a las jóvenes gestantes, madres jóvenes y jóvenes con capacidades diferentes.

Núm. 8. El respeto y cumplimiento de los derechos laborales, seguridad social e industrial, garantizando los derechos humanos de las jóvenes y los jóvenes.

Núm. 9. La reintegración a la sociedad de las jóvenes y los jóvenes rehabilitados que se encontraban en situaciones de extrema vulnerabilidad. a través de su inserción en el mercado laboral

Art 29.- (Primer empleo digno) El nivel central del Estado, las entidades territoriales autónomas e instituciones públicas diseñarán políticas y estrategias de inserción laboral digna para las jóvenes y los jóvenes del área urbana y rural, mejorando las condiciones de empleo y de trabajo, a través de proyectos de capacitación y pasantías.

Además, diseñarán políticas y estrategias de inserción laboral digna en la administración pública, privada y mixta, para las jóvenes y los jóvenes profesionales, técnicos medios y superiores.

Art. 30.- (Promoción de formas colectivas de organización del trabajo) El Estado promoverá la organización colectiva de la producción, bajo las formas asociativas, cooperativas y comunitarias, en el área rural y urbana.

La planificación de este tipo de organizaciones debe articularse a la planificación pública y responder a las necesidades estratégicas, en el marco de la economía plural para Vivir Bien.

Art. 31.- (Asistencia técnica) El nivel central del Estado y las entidades territoriales autónomas, de acuerdo a sus competencias, promoverán el sistema de asistencia técnica, económica y financiera dirigido al fortalecimiento de las iniciativas juveniles en el campo empresarial, cooperativista y laboral.

Art. 32.- (Crédito accesible) El nivel central del Estado impulsará programas de crédito accesible para las jóvenes y los jóvenes emprendedores de forma

individual o colectiva, en coordinación con las entidades financieras públicas y privadas, de acuerdo a la normativa vigente.

Art.33.- (Iniciativa económica) El Estado en todos sus niveles, apoyarán el emprendimiento y la iniciativa juvenil económica, productiva, científica, técnica, tecnológica e industrial, en las formas comunitarias, asociativas, cooperativas y privadas, en el marco de la economía plural.

IV. Así mismo también los derechos de los jóvenes respecto al empleo están consagrados en las leyes departamentales y municipales.

3. LEY GENERAL DE TRABAJO

Derecho a Jornada de trabajo de 8 horas y a jornadas específicas:

Art. 46.- La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas, entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas 20 y 6 de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo en las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial.

La jornada de mujeres y menores de 18 años no excederá de 40 horas semanales diurnas. Se exceptúan a los empleados u obreros que ocupen puestos de dirección, vigilancia o confianza, o que trabajen discontinuamente, o que realicen labores que por su naturaleza no puedan someterse a jornadas de trabajo. En estos casos tendrá una hora de descanso dentro del día, y no podrán trabajar más de 12 horas diarias.

Art.49.- *La jornada ordinaria de trabajo deberá interrumpirse con uno o más descansos, cuya duración no sea inferior a dos horas en total sin que pueda trabajarse más de cinco horas continuas, en cada periodo.*

Derecho a un salario

Art. 52.- Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. *No podrá convenirse salario inferior al mínimo.* (Actualmente el salario mínimo equivale a 1.200 bolivianos mensuales).

Art. 54.- *Los trabajadores de ambos sexos menores de 18 años y las mujeres casadas, recibirán válidamente sus salarios y tendrán su libre administración.*

Art. 55.- *Las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100% de recargo; y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25 al 50%, según los casos. El trabajo efectuado en domingo se paga triple.”*

Derecho a Seguridad Social:

Todo trabajador o trabajadora junto a su familia tiene derecho a contar con protección social a través de un seguro de salud y de la otorgación de prestaciones sociales en caso de enfermedades del trabajo, accidentes laborales, muerte y vejez. Estos seguros deben ser cubiertos por los empresarios y el Estado.

- Seguridad social de corto plazo o Seguro de salud

- a) Seguro de enfermedad común
- b) Seguro de maternidad: Pago de subsidios prenatal, de natalidad, de lactancia y de sepelio
- c) Seguro de riesgos profesionales

- Seguridad social de largo plazo

- a) Prestación de jubilación
- b) Prestación de invalidez por riesgo común
- c) Prestación por muerte
- d) Prestación por riesgo profesional
- e) Prestación por gastos funerarios

El Código de Seguridad Social es obligatorio para todas las personas nacionales o extranjeras, de ambos sexos, que trabajan en el territorio de la República y prestan servicios remunerados para otra persona natural o jurídica.

Capítulo VI: Del Trabajo de Mujeres y Menores

Art.58.- Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, salvo el caso de aprendices. Los menores de 18 años no podrán contratarse para trabajos superiores a sus fuerzas o que puedan retardar su desarrollo físico normal.

Art. 59.- Se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres.

Art. 60.- Las mujeres y los menores de 18 años, sólo podrán trabajar durante el día exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán.

Art. 63.- Los patronos que tengan a su servicio mujeres y niños tomarán todas las medidas conducentes a garantizar su salud física y comodidad en el trabajo. Todas las disposiciones de este Capítulo pueden ser definidas por acción pública y, particularmente, por las sociedades protectoras de la infancia y la maternidad.

III. DERECHOS LABORALES ESPECÍFICOS DE LOS ADOLESCENTES Y JÓVENES ASALARIADOS

El Código Niño, Niña y Adolescente puesto en vigencia mediante Ley N° 2026 de 27 de octubre de 1999, fija en catorce años la edad mínima para trabajar (Art. 128°) determinando que *“Todo adolescente tiene derecho a la protección en el trabajo, a la formación integral y la capacitación profesional de acuerdo con su vocación, aptitudes y destrezas en relación a las demandas laborales”* (Art. 125°). Un adolescente trabajador es aquel ocupado como trabajador dependiente que percibe un salario, en condición de cuenta propia que genera su propio ingreso económico y como trabajador familiar o “comunitario” no remunerado (Art. 124°.1 y 2).

Sus derechos específicos son:

- **Protección de la salud física y mental y otros derechos básicos.** Los empleadores deben garantizar que el trabajo prestado por los adolescentes no afecte *“su salud física y mental, ni el ejercicio de sus derechos a la educación, cultura y profesionalización”* (Art. 126).

- **Protección contra la explotación económica.** Las Defensorías de Niños/as y adolescentes tienen la obligación de proteger a los trabajadores adolescentes de la explotación económica que puedan sufrir (Art. 126).
- **Prohibición de contratación en el exterior.** Se prohíbe la contratación de adolescentes para trabajos en el exterior, a excepción de casos debidamente verificados y autorizados por el Juez de la Niñez y Adolescencia (Art. 128).
- **Pago de salario.** En ningún caso, la remuneración cancelada a los adolescentes será inferior al salario mínimo nacional y será calculado en las mismas condiciones que para un trabajador adulto (Art. 129). Se prohíbe el salario en especie.
- **Derecho a todos los beneficios sociales** (Art. 130).
- **Goce de una remuneración en todo proyecto público o privado** que implique la realización de trabajo educativo (Art. 131).
- **Derecho a la prevención, salud, educación, deporte y esparcimiento** para adolescentes trabajadores con relación de dependencia (Art. 137.1).
- **Horario especial de trabajo** para adolescentes trabajadores dependientes (Art. 137.1. a).
- **Acceder a exámenes médicos periódicos** (Art. 137.1. b).
- **Acceso y asistencia a la escuela** en turnos acordes a intereses de los adolescentes y a las particularidades de su trabajo sin afectar su salario (Art. 137.1. c).
- **Libertad, respeto y dignidad** (Art. 137.2).
- **Libertad de sindicalizarse** (Art. 137. 3).
- **Protección especial a trabajadores discapacitados** (Art. 137. 4).
- **Capacitación laboral y formación profesional** mediante actividades y horarios adecuados (Arts. 137.5 y 138).

- **Afiliación obligatoria al régimen de seguridad social** (Art. 140)
- **Atención en casos de enfermedades y accidentes laborales** por parte del empleador (Art. 141).
- **Jornada máxima de 8 horas de trabajo** (Art. 142).
- **Descanso semanal de dos días** (Art. 142)
- **Prohibición de retenciones indebidas** por parte del empleador. El salario de los adolescentes no puede ser objeto de descuentos que no hayan sido dispuestos por ley (Art. 144).
- **Vacación anual** por 15 días hábiles (Art. 145).
- **Obligación para estudiar.** Los empleadores tienen la obligación de brindar el tiempo necesario en horas de trabajo, a sus trabajadores adolescentes que no hayan concluido estudios primarios y secundarios (Art. 146).
- **Prohibición de trabajo nocturno**, entre las 7 de la noche y las 6 de la mañana (Art. 147 y Art. 55 del Reglamento a la Ley N° 2026).
- **Vivienda y alimentación.** El empleador tiene la obligación de brindar vivienda y alimentación adecuadas a los trabajadores adolescentes y, en especial, a la trabajadora del hogar (Art. 148).

ANEXO IV. POLÍTICAS PÚBLICAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES EN BOLIVIA

NIVEL CENTRAL DE GOBIERNO						
PLAN / PROGRAMA	AÑO	OBJETIVO	CARACTERÍSTICAS	POBLACIÓN OBJETIVO	IMPACTO	FUENTE
Bolsa de Trabajo	2005 (inicio)	Facilitar la búsqueda de empleo reduciendo los tiempos y costos, efectuando una intermediación laboral orientada a una efectiva e inmediata colocación en el trabajo a los solicitantes.	Se debe obtener una Tarjeta Laboral que habilita a participar en seminarios, talleres y capacitación laboral como requisitos para registrarse en el programa. En tanto los demandantes de empleo (entidades públicas y/o privadas) registran sus requerimientos. Registrada la oferta y demanda, se envía a los buscadores de trabajo a las instituciones que los requieran, y su incorporación depende de la decisión de las instituciones demandantes.	Hombres y mujeres de 15 o más años en situación de desempleo. (No exclusivo para jóvenes).	No se encontró reporte.	http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3715/S2009225_es.pdf?sequence=1
Plan Nacional de Juventudes: "Jóvenes Unidos por el Cambio"	2008-2012	Mayor incorporación de los jóvenes en la dinámica económica y productiva del país en igualdad de oportunidades y fortaleciendo sus capacidades para su aporte al desarrollo de sus comunidades y regiones.	La propuesta programática del PNJ en torno al empleo juvenil, plantea tres programas/proyectos de ejecución inmediata y tres de ejecución mediata. Proyectos y programas inmediatos: 1. Mi primer empleo digno 2. Unidades Promotoras de Empleo 3. Certificación de competencias laborales artísticas y artesanales Proyectos y programas mediatos: 1. Programa de incentivo a la formación técnica. 2. Programa nacional de acceso a empleo y generación de recursos. 3. Programa nacional de incentivo y fomento a emprendimientos juveniles.	Jóvenes de 16 a 28 años.	No se encontró reporte.	http://www.youthpolicy.org/national/Bolivia_2008-National_Youth_Plan.pdf

NIVEL CENTRAL DE GOBIERNO						
PLAN / PROGRAMA	AÑO	OBJETIVO	CARACTERÍSTICAS	POBLACIÓN OBJETIVO	IMPACTO	FUENTE
Mi Primer Empleo Digno	2009 (Inicio del programa)	Incrementar el desarrollo de habilidades de jóvenes de zonas urbanas y periurbanas de bajos ingresos que les permita encontrar y mantener un empleo formal.	El programa MPED contempló tres fases: 1) capacitación técnica en los rubros de textiles, metalmecánica, madera, cuero, alimentos, joyería, electricidad y turismo durante 3 meses, con un subsidio a cada joven de Bs. 2.600 a 2.900. 2) inserción laboral por 3 meses bajo la modalidad de pasantía en las empresas seleccionadas, con una remuneración de 550 bolivianos, 300 subsidiados por el programa y 250 por los empresarios. 3) seguimiento al proceso de inserción por un mes.	Jóvenes de 18 a 24 años.	Primer reporte del Ministerio de Trabajo (2009) Fase piloto: 2.740 jóvenes capacitados, de los cuales el 80% habría concluido el proceso y el 70% logró ser contratado. En la fase de expansión 4.425 jóvenes habrían participado en el programa.	http://www.cedla.org/obess/47744
Programa de Orientación Laboral	2010 (año de inicio)	Facilitar a los buscadores de empleo, herramientas para desarrollar sus conocimientos, habilidades y actitudes y, fortalecer sus capacidades para buscar empleo.	No se encontró información.	No se encontró información.	1.076 jóvenes y otros buscadores de empleo se beneficiaron. *No existen datos sobre las personas que lograron un puesto de trabajo*	http://www.cedla.org/obess/47744

NIVEL CENTRAL DE GOBIERNO						
PLAN / PROGRAMA	AÑO	OBJETIVO	CARACTERÍSTICAS	POBLACIÓN OBJETIVO	IMPACTO	FUENTE
Programa de Apoyo al Empleo (PAE)	2012-2016	Facilitar de manera ágil, gratuita y oportuna el encuentro entre demanda y oferta laboral promoviendo la inserción de trabajadores, técnicos y profesionales en situación de desempleo, con o sin experiencia laboral, a una fuente de trabajo.	Los jóvenes seleccionados pasan por un breve tiempo de información y capacitación para luego ser incorporados en empresas determinadas por un tiempo de 3 meses. Los jóvenes beneficiarios cobran una remuneración de Bs. 1.200 (no profesionales) y 1.800 (profesionales) y reciben un seguro contra accidentes cubiertos íntegramente por el programa, subsidiando de esta manera la contratación de fuerza de trabajo en beneficio de las empresas.	Jóvenes de 18 a 24 años	Según el Ministerio de Trabajo, entre septiembre de 2012 y junio de 2014 se benefició a 1.971 jóvenes que trabajaron temporalmente en 492 empresas contactadas	http://www.cedla.org/obess/47744
Mejora de la empleabilidad e ingresos laborales de los jóvenes	2015-2020	Contribuir y mejorar las condiciones de empleabilidad de jóvenes urbanos y rurales a través de la asistencia, formación y capacitación técnica.	I. Educación primaria, entre 700 a 1500 horas académicas (Nivel de Técnico Medio y Técnico Auxiliar). II. Programa de capacitación y asistencia técnica para micro-emprendedores. Este subcomponente va a financiar un programa piloto de capacitación y asistencia técnica para jóvenes emprendedores de bajos recursos. III. Educación secundaria para mejorar la empleabilidad de jóvenes. Este subcomponente financiará un programa piloto de apoyo a la segunda oportunidad de educación secundaria para jóvenes de escasos recursos.	Jóvenes entre 17 y 26 años	No se encontró reporte.	http://www.cedla.org/obess/47744 http://www.cambio.bo/?q=node/15598 http://www.mintrabajo.gov.bo/PrincipalesPublicaciones.aspx?target=748

NIVEL CENTRAL DE GOBIERNO						
PLAN / PROGRAMA	AÑO	OBJETIVO	CARACTERÍSTICAS	POBLACIÓN OBJETIVO	IMPACTO	FUENTE
Plan Nacional de Empleo (Plan Urgente)	2017	El PNE se divide en 5 programas, de ellos, sólo el tercero está destinado a la inserción laboral de jóvenes en el sector privado, aunque los demás no son excluyentes.	<p>TERCER PROGRAMA</p> <p>Los jóvenes recibirán salario mínimo de Bs.2.000 de los cuales el 70% lo cubriría la empresa privada y el 30% el Estado, este último cubrirá los costos de beneficios sociales, AFP, Caja de Salud, el resto la empresa privada por tiempo limitado, dependiendo el acuerdo al que se llegue con la empresa privada.</p> <p>Para los jóvenes profesionales, se estima un salario de 4.000 bolivianos de los cuales el 70% lo cubre la empresa privada y el 30% el Estado. El gobierno destinará 50 millones de dólares para apoyar al sector privado y se estima generar unos 45 mil empleos.</p>	Jóvenes de 16 a 28 años	En ejecución	http://www.tribol.com.bo/noticia-social/09052017/morales_lanza_plan_de_empleo_urgente_con_us_146_millones
GOBERNACIONES						
GOBIERNO AUTÓNOMO DEPARTAMENTAL LA PAZ						
No se encontraron políticas de inserción laboral para jóvenes en esta Gobernación						
GOBIERNO AUTÓNOMO DEPARTAMENTAL DE SANTA CRUZ						
Proyecto Juventud Inparable		Desarrollar capacidades emprendedoras y asistirlas para facilitar el ingreso al mercado laboral.	Este proyecto se desarrolla en el departamento de Santa Cruz y provincias con capacitaciones en emprendedurismo, liderazgo, uso y aplicación de nuevas tecnologías, generación de creación de empleo, derechos y deberes juveniles y fortalecimiento democrático.	Jóvenes entre 16 a 28 años	23.000 jóvenes beneficiados (según respuesta de la página de facebook de la Gobernación, lamentablemente no se tuvo respuesta oficial de la Dirección de Juventudes del GADSC)	<p>Facebook</p> <p>https://www.facebook.com/GobSantacruz/videos/10150144326826155/</p>

NIVEL CENTRAL DE GOBIERNO						
PLAN / PROGRAMA	AÑO	OBJETIVO	CARACTERÍSTICAS	POBLACIÓN OBJETIVO	IMPACTO	FUENTE
MUNICIPIOS						
GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LA PAZ						
Fundación para el desarrollo AUTAPO	2006	Desarrollar una estrategia para incrementar las probabilidades de inserción laboral, mediante empleo o el autoempleo de los jóvenes bachilleres de familias de bajos recursos económicos con dificultades de integración económica y social.	Se realizaron acciones de capacitación, formación y experiencia laboral, con base en una articulación pertinente entre demanda laboral y oferta formativa. El servicio básico ofertado es la formación técnica laboral que comprende dos fases: i) de formación laboral, cuyo objetivo es promover la participación y controlar niveles de deserción; y ii) de práctica laboral, cuyo objetivo es controlar niveles de deserción y promover experiencia real en el trabajo	Jóvenes entre 17 a 24 años de edad.	14.763 jóvenes mujeres y varones formados, 53% mujeres (de las cuales 13% son madres con hijos menores de 7 años) y 47% hombres.	http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3715/S2009225_es.pdf?sequence=1
Bolsa de trabajo – Plataforma de Empleabilidad EMPLEABILIDAD	2006-2016	Realizar una formación integral que responde a las necesidades del sector productivo, gastronómico y de diseño y programación de software y está en función a la demanda del mercado laboral.	Se realizaron talleres vocacionales y luego capacitaciones que tienen una duración de tres meses. Durante tres meses se capacitaron en los talleres y los siguientes tres meses se capacitaron en una empresa donde reciben al menos la mitad de un salario mínimo nacional. Si el desempeño del joven es adecuado, podrá quedarse a trabajar en la empresa a través de un proceso de inserción laboral.	jóvenes de 17 y 35 años	Desde 2006 hasta 2015, la Plataforma en Empleabilidad de La Paz capacitó a 3.518 personas pertenecientes a familias de bajos recursos económicos.	http://www.amm.bo/index.php/en/recursos-periodistas/neco-capacitacion-jovenes-77-scar-eco/2541

NIVEL CENTRAL DE GOBIERNO						
PLAN / PROGRAMA	AÑO	OBJETIVO	CARACTERÍSTICAS	POBLACIÓN OBJETIVO	IMPACTO	FUENTE
Programa: Mi Primer Empleo Primera convocatoria y Segunda Convocatoria	2007	Brindar una oportunidad de trabajo a jóvenes egresados de las universidades, incentivar su compromiso con el desarrollo del municipio y contener la migración de recursos humanos calificados hacia el exterior.	Para egresados de universidades públicas y privadas en el que se contrata a los jóvenes por un periodo de tres meses.	Jóvenes de 22 a 30 años	DE 2007 A 2015 670 jóvenes insertados laboralmente	https://www.cedla.org/content/47744 http://www.ambolivia.com.bo/pdf/las_cosas_claras_58.pdf http://www.cedla.org/content/47744 http://www.cedla.org/content/47744
Programa: Mi Primer Empleo Productivo	2009	Facilitar la inserción laboral de jóvenes en la estructura municipal	El programa está destinado a jóvenes egresados, titulados y técnicos/as de 20 a 30 años quienes son contratados en calidad de funcionarios públicos por el lapso de 6 meses. Contempla el registro y selección de los jóvenes aspirantes, la contratación en áreas del campo municipal, la formación y capacitación en el desarrollo mismo de las actividades y el apoyo técnico de profesionales psicólogos en procesos educativos y de terapia ocupacional. Los beneficiarios cuentan con un sueldo de 2.035 a 2.385 bolivianos enteramente cubiertos por el municipio.	Jóvenes de 20 a 30 años de edad.	408 jóvenes de diferentes carreras universitarias, especialmente del área social y económica	https://www.cedla.org/content/47744

NIVEL CENTRAL DE GOBIERNO						
PLAN / PROGRAMA	AÑO	OBJETIVO	CARACTERÍSTICAS	POBLACIÓN OBJETIVO	IMPACTO	FUENTE
Programa: Mi primer empleo como un derecho	2009	Promover la inserción laboral de jóvenes en situación de calle.	Capacitación técnica en construcción y albanilería (empedrados y bacheos) para luego contratarlos por el tiempo de 6 meses en tareas de mantenimiento vial.	No se encontró información	9 jóvenes en situación de calle, 4 fueron recontratados.	https://www.cedla.org/content/47744
Centro de Jóvenes y Empleo (CJE)	2013 (fecha de inicio)	Asistir al joven en su inserción social y económica.	Consiste en la prestación de servicios que le permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad, capacidades para el emprendimiento y decisión para iniciar o continuar su formación, sobre una plataforma de enlace y coordinación entre instituciones y organizaciones públicas, privadas y de cooperación. Realiza la intermediación laboral y seguimiento entre las empresas y los jóvenes pacesos aspirantes, velando que los beneficiarios "tengan el sueldo mínimo, beneficios sociales y un seguro médico y, si se trata de "trabajos de fin de semana", reciban un "pago coherente".	Jóvenes de 15 a 30 años de edad.	En 2013, el 53% de los aproximadamente mil jóvenes que visitaron el Centro lograron emplearse, 75 contratados en la Feria del Empleo, 496 participantes en nueve tours del empleo, 13 del emprendimiento y seis de formación.	https://www.amb.org/index.php/en/recursos-jovenes-en-proximos-6-meses http://www.amb.org/content/47744 http://www.cedla.org/content/47744
Plan de Emergencia de Desarrollo Económico, Emprendimiento y empleo joven	2014 (Inicio)	Incorporar a los jóvenes "como protagonistas del desarrollo del conocimiento en la economía local", promover la generación y el fomento de "empresas juveniles innovadoras" y mejorar "la empleabilidad de jóvenes"	Consiste en la intermediación de los servicios públicos de empleo, la contratación a tiempo parcial con "vinculación formativa", a través de la "colaboración público-privada"; acciones destinadas a la mejora de la "empleabilidad" y de la inserción laboral.	Jóvenes de 19 a 30 años.	No se encontró reporte.	https://www.cedla.org/content/47744

NIVEL CENTRAL DE GOBIERNO						
PLAN / PROGRAMA	AÑO	OBJETIVO	CARACTERÍSTICAS	POBLACIÓN OBJETIVO	IMPACTO	FUENTE
Programa Cultura Emprendedora para los jóvenes	2014-2016	Sensibilizar a jóvenes en temas de emprendimiento.	Se capacitaron por el lapso de dos meses en tres temáticas que son emprendimiento, generación de modelo de negocio y responsabilidad social.	Jóvenes de 16 a 25 años de edad	28.000 jóvenes capacitados	http://www.arn.bo/index.php/en/recursos-periodistas/titulares/77-scat-cc0/4341 http://inviertelapaz.bo/invierte/PROGRAMASDEINVERSI%C3%93N/INFOEMPRESA/Cultura.aspx
Programa: Empleado	2016 (fecha de inicio)	Generación de fuentes de empleo en el marco de sus programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	Reciben postulaciones en función de los espacios y requerimientos especializados que demandan las empresas que son parte de este programa.	"jóvenes"	No hay datos aún	http://inviertelapaz.bo/invierte/PROGRAMASDEINVERSI%C3%93N/INFOEMPRESA/Cultura.aspx http://www.arn.bo/index.php/en/recursos-periodistas/titulares/77-scat-cc0/4341

NIVEL CENTRAL DE GOBIERNO						
PLAN / PROGRAMA	AÑO	OBJETIVO	CARACTERÍSTICAS	POBLACIÓN OBJETIVO	IMPACTO	FUENTE
GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE SANTA CRUZ						
Centro de Jóvenes y Empleo (CJE)	2013	Contribuir a mejorar las condiciones de vida de los jóvenes de Santa Cruz de la Sierra a través de la provisión de servicios gratuitos que orienten, fomenten y faciliten la inserción económica y social.	<p>El Centro de Jóvenes y Empleo asesora gratuitamente en Orientación Vocacional, Búsqueda de Empleo y Emprendedurismo.</p> <p>Con el apoyo de asesores expertos en las diferentes áreas orientan al joven a través de asesorías personalizadas y/o talleres grupales, en los siguientes servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Búsqueda de empleo ▪ Orientación vocacional ▪ Emprendimiento de Negocios 	Jóvenes de 15 a 30 años.	No se encontró reporte.	https://www.facebook.com/CjeSantaCruz