

UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR
MAESTRÍA EN DESARROLLO ECONÓMICO



Tesis de grado

“LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO DE TRABAJO Y
SU INCIDENCIA EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE
EMPLEABILIDAD”

PRESENTADA PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE
MAESTRÍA EN DESARROLLO ECONÓMICO

Postulante: Tomy Wily Pérez Alcoreza

LA PAZ – BOLIVIA

2011

DEDICATORIA

Con todo mi amor a mi esposa Paola Patricia y a mis tesoros Giuliana Belen y Tommy Matias por el apoyo y la comprensión que significo la elaboración de la presente investigación. A mi mamita querida Gaby y a todos mis hermanos por la confianza depositada en mí.

Y de manera muy especial a mi papito Fernando que me ilumina desde el cielo.

AGRADECIMIENTOS

Mis agradecimientos especiales al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social que a través de la Dirección General de Empleo me permitieron acceder a la información de los Programas y Proyectos que actualmente desarrollan y que son parte fundamental de la presente Tesis de investigación.

RESUMEN

En América Latina en general y en particular en Bolivia, las políticas de mercado de trabajo adquieren impulso en los años noventa, ante el cambio en el modelo de desarrollo de la región y su apertura a la competencia internacional. En este entendido es importante distinguir entre las “políticas activas” y las “políticas pasivas” del mercado de trabajo, a pesar de que las líneas divisorias entre una y otra forma de política son demasiado sutiles. Quizá el elemento diferenciador más importante entre ambas sea la exigencia de contraprestación: mientras las políticas activas la exigen, las pasivas la consideran como un objetivo no prioritario. No obstante, el paso del tiempo y la aplicación concreta de las políticas ha ido diluyendo paulatinamente las diferencias. Las políticas activas incorporan cada vez más consideraciones de equidad (en términos de inclusión social y participación de los grupos en desventaja económica y social) y las pasivas, como el seguro de desempleo, incluyen cada vez más consideraciones de eficiencia (control del esfuerzo de búsqueda, por ejemplo).

El mercado de trabajo se ha modificado sensiblemente ante los cambios que se han producido en el mundo en las últimas décadas: la globalización, el aumento de la competencia a través de la liberalización de los mercados y la caída de las barreras comerciales, las mejoras tecnológicas que se evidencian cada vez con mayor velocidad, la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad y la calidad como pilar de la competitividad exigen repensar en las cualidades pretendidas de los trabajadores. En función de estas transformaciones se ha ido modificando el perfil de empleados solicitados por las empresas y organizaciones. Se requiere trabajadores con bases muy sólidas en su educación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos en manera constante: las exigencias del mercado laboral han

aumentado. A su vez, el contrato social ha cambiado por lo que el “empleo para toda la vida”, deja paso a una movilidad laboral permanente. En este escenario de incertidumbre y cambios rápidos los trabajadores necesitan tener ciertas características que los hagan capaces de adquirir un empleo. Precisamente el concepto de empleabilidad intenta explicar qué cualidades son necesarias en este sentido.

La empleabilidad en términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado.

La presente investigación aborda en su inicio los conceptos básicos en torno al tema y hace un repaso de los enfoques metodológicos más comúnmente utilizados en el contexto internacional. En una segunda parte examina las políticas para el mercado de trabajo aplicadas en la región y explora las principales experiencias, para luego centrarse en el caso boliviano. Para este fin, se realiza la evaluación del Proyecto Mi Primer Empleo Digno del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, donde se pretende demostrar las mejoras en las condiciones de empleabilidad de los jóvenes beneficiarios del proyecto a través de la aplicación de una encuesta.

INDICE GENERAL

Contenido

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTOS.....	II
RESUMEN.....	III
INDICE GENERAL.....	V
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPITULO I. ASPECTOS METODOLOGICOS	2
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.4. OBJETIVOS.....	5
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
1.5. HIPÓTESIS	5
1.6. METODOLOGÍA	5
1.6.1. MÉTODO	5
1.6.2. ENFOQUE.....	6
1.6.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	6
1.6.4. DISEÑO.....	6
1.6.5. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS	6
CAPITULO II. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	8

PARTE I. FUNDAMENTO TEORICO - MARCO CONCEPTUAL	8
1. POLÍTICAS DE EMPLEO, POLÍTICAS LABORALES Y POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO	8
2. EMPLEABILIDAD	10
3. LA ORIENTACIÓN Y LA IMPORTANCIA DE LAS POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO	13
4. CLASIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS	13
4.1. LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO	15
4.2. CAPACITACIÓN PARA EL MERCADO DE TRABAJO	17
4.2.1. CAPACITACIÓN A ADULTOS DESEMPLEADOS Y POBLACIÓN EN RIESGO	18
4.2.2. CAPACITACIÓN PARA ADULTOS OCUPADOS	20
4.2.3. PROGRAMAS DE APRENDIZAJE Y A OTRAS FORMAS GENERALES DE CAPACITACIÓN A JÓVENES	20
4.3. CREACIÓN DE EMPLEOS	20
4.3.1. SUBSIDIOS AL EMPLEO REGULAR EN EL SECTOR PRIVADO	21
4.3.2. CREACIÓN DIRECTA DE EMPLEOS (EN EL SECTOR PÚBLICO Y EN ORGANIZACIONES NO LUCRATIVAS)	23
4.3.3. ASISTENCIA AL DESARROLLO DE MICROEMPRESAS Y A LA CREACIÓN DE AUTOEMPLEO	23
5. LA NECESIDAD DE LA EVALUACIÓN	25
PARTE II. ASPECTOS PRÁCTICOS - LAS POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA	26
1. CONTEXTO	26

2.	TIPOS DE PROGRAMA	28
2.1.	INTERMEDIACIÓN LABORAL	29
2.1.1.	MARCO INSTITUCIONAL	30
2.1.2.	TENDENCIAS RECIENTES.....	31
2.2.	CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO.....	33
2.2.1.	SURGIMIENTO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN.....	34
2.2.2.	LA CAPACITACIÓN COMO INSTRUMENTO DE POLÍTICA DE MERCADO DE TRABAJO	35
2.2.3.	NUEVOS ENFOQUES	36
a.	EL PLANFOR EN BRASIL	37
b.	PROBECAT Y CIMO EN MÉXICO.....	38
c.	CHILE JOVEN.....	38
d.	CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES	39
2.3.	CREACIÓN DE EMPLEO	40
2.3.1.	CREACIÓN DIRECTA DEL EMPLEO.....	40
a.	PROGRAMA ESPECIAL DE EMPLEO TEMPORAL (PET) EN MÉXICO.....	41
b.	PROGRAMA TRABAJAR EN ARGENTINA.....	41
c.	PROGRAMAS DE CREACIÓN DIRECTA DE EMPLEO EN CHILE	42
2.3.2.	APOYO A MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA Y AL AUTOEMPLEO 44	
2.3.3.	SUBSIDIOS A LA CREACIÓN DE EMPLEO EN EL SECTOR PRIVADO	47

LAS POLÍTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN BOLIVIA	49
1. CAPACITACIÓN LABORAL	49
2. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y RECONVERSIÓN LABORAL	50
2.1. PROGRAMAS PARA GRUPOS POBLACIONALES DETERMINADOS	50
2.2. PROGRAMAS DE RECONVERSIÓN LABORAL	51
2.2.1. PLAN DE ALIVIO A LA POBREZA	51
2.2.2. CAPACITACIÓN Y RECONVERSIÓN LABORAL A TRABAJADORES INSCRITOS EN LAS BOLSAS DE TRABAJO	51
2.2.3. ACTIVIDADES DE CUPACITACIÓN Y RECONVERSIÓN LABORAL DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE INDUSTRIAS	52
2.2.4. RECONVERSIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS EN PROCESO DE CAPITALIZACIÓN	52
2.2.5. PARTICIPACIÓN POPULAR, Y RECONVERSIÓN LABORAL EN LOS MUNICIPIOS	53
3. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN TÉCNICO LABORAL	54
3.1. PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO – FASE PILOTO	54
3.1.1. OBJETIVO	54
3.1.2. ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN TÉCNICO LABORAL	54
3.2. MI PRIMER EMPLEO DIGNO FASE II - RECURSOS DE DONACIÓN DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO - AECID	55

3.3. DIFERENCIAS ENTRE EL PROYECTO PILOTO RECURSOS T.G.N. Y RECURSOS AECID MI PRIMER EMPLEO DIGNO	56
4. SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	56
4.1. OBJETIVO	56
4.2. COBERTURA	57
4.3. SERVICIOS DE ATENCIÓN	57
4.3.1. BOLSA DE TRABAJO	57
4.3.2. CAPACITACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	57
4.3.3. AUTOEMPLEO	57
4.3.4. ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	58
LAS POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD EN BOLIVIA	59
1. RESULTADOS FINALES DEL PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO	59
1.1. NIVELES DE CONCLUSION	59
1.2. DISTRIBUCIÓN POR CIUDAD Y SEXO	62
1.3. EDADES DE LOS BENEFICIARIOS	63
1.4. RUBROS DE CAPACITACIÓN	64
2. ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA	65
2.1. MUESTRA DE BENEFICIARIOS	65
2.2. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DEL LA ENCUESTA	66
2.2.1. ESTATUS LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS	66
2.2.2. FACTORES DE NO CONTINUAR TRABAJANDO	67
2.2.3. INFERENCIA DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA	69

3. DOCIMASIA DE LA HIPÓTESIS.....	71
CAPITULO III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
1.1. CONCLUSIONES.....	74
1.2. RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS	79
INDICE DE CUADROS, GRÁFICOS Y TABLAS.....	81
ANEXOS.....	83

INTRODUCCIÓN

En América Latina en general y en particular en Bolivia, las políticas de mercado de trabajo adquieren impulso en los años noventa, ante el cambio en el modelo de desarrollo de la región y su apertura a la competencia internacional. En este entendido es importante distinguir entre las “políticas activas” y las “políticas pasivas” del mercado de trabajo. Quizá el elemento diferenciador más importante entre ambas sea la exigencia de contraprestación: mientras las políticas activas la exigen, las pasivas la consideran como un objetivo no prioritario. No obstante, el paso del tiempo y la aplicación concreta de las políticas ha ido diluyendo paulatinamente las diferencias. Las políticas activas incorporan cada vez más consideraciones de equidad (en términos de inclusión social y participación de los grupos en desventaja económica y social) y las pasivas, como el seguro de desempleo, incluyen cada vez más consideraciones de eficiencia (control del esfuerzo de búsqueda, por ejemplo).

El mercado de trabajo se ha modificado sensiblemente ante los cambios que se han producido en el mundo en las últimas décadas: la globalización, el aumento de la competencia a través de la liberalización de los mercados y la caída de las barreras comerciales, las mejoras tecnológicas que se evidencian cada vez con mayor velocidad, la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad y la calidad como pilar de la competitividad exigen repensar en las cualidades pretendidas de los trabajadores. En función de estas transformaciones se ha ido modificando el perfil de empleados solicitados por las empresas y organizaciones. Se requiere trabajadores con bases muy sólidas en su educación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos en manera constante: las exigencias del mercado laboral han aumentado. A su vez, el contrato social ha cambiado por lo que el “empleo para

toda la vida”, deja paso a una movilidad laboral permanente. En este escenario de incertidumbre y cambios rápidos los trabajadores necesitan tener ciertas características que los hagan capaces de adquirir un empleo. Precisamente el concepto de empleabilidad intenta explicar qué cualidades son necesarias en este sentido.

La empleabilidad en términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado.

En el primer capítulo se plantean los aspectos metodológicos sobre la cual se desarrollara la presente investigación. En el segundo se planea el fundamento teórico conceptual de las políticas del mercado de trabajo, empleabilidad y la clasificación de las políticas activas de empleo; posteriormente se realiza una descripción de los principales programas de América Latina y Bolivia, para finalizar con el análisis de la encuesta realizada a los jóvenes beneficiarios del Proyecto Mi Primer Empleo Digno y la consecuente demostración de la mejora de las condiciones de empleabilidad de quienes fueron beneficiados con este Proyecto. Finalmente en el tercer capítulo se realizan una serie de conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I.
ASPECTOS
METODOLOGICOS

CAPITULO I. ASPECTOS METODOLOGICOS

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La economía boliviana ha sido durante las últimas décadas altamente volátil. Además, esta volatilidad ha aumentado desde hace veinte años. Para comprobarlo, basta seguir la evolución de cualquier indicador de la actividad económica agregada del país y compararlo con el registrado en otras economías. Desde mediados de los años noventa y hasta mediados de los dos mil, se sumaron a esta situación un elevado y creciente desempleo de la fuerza laboral y elevados, crecientes y persistentes problemas de pobreza y desigualdad, todos factores que exigen un esfuerzo (además de detectar sus determinantes) de mitigación y contención en épocas de recesiones severas. Desde 2005 se registra un ciclo expansivo muy intenso, lo que plantea a la vez el desafío de enfrentar el problema de consolidar el crecimiento económico y sostenerlo en el tiempo, como así también el de preparar las instituciones laborales ante una posible recesión.

Todos estos factores están de una manera u otra ligados con el problema del desempleo. Aunque con ciertos matices propios, tanto durante las recesiones como durante las expansiones, siempre está presente la preocupación acerca de la relación entre el Estado y esa fracción de la población activa que, sin tener un empleo, lo busca activamente. El propósito de esta investigación es, por lo tanto, conocer qué se hizo en materia de protección al desempleo -políticas activas y políticas pasivas- en la región y en Bolivia, desde las experiencias pioneras hasta la actualidad. Claro que alcanzar este propósito requiere, previamente, detectar los principales problemas del mercado laboral que demandan la acción pública de protección, describir la estructura interna de los programas que se aplicaron en distintos lugares y momentos del tiempo, relevar los principales programas aplicados en Bolivia y que pueden agruparse en la estructura tradicional, e

identificar las fortalezas y las debilidades de estas acciones mediante las evaluaciones de impacto disponibles.

Por lo que es importante distinguir entre las “políticas activas” y las “políticas pasivas” del mercado de trabajo que han generado un importante debate sobre la intervención en los mercados laborales, a pesar de que las líneas divisorias entre una y otra forma de política son demasiado sutiles. Quizá el elemento diferenciador más importante entre ambas sea la exigencia de contraprestación: mientras las políticas activas la exigen, las pasivas la consideran como un objetivo no prioritario. No obstante, el paso del tiempo y la aplicación concreta de las políticas ha ido diluyendo paulatinamente las diferencias. Las políticas activas incorporan cada vez más consideraciones de equidad (en términos de inclusión social y participación de los grupos en desventaja económica y social) y las pasivas, como el seguro de desempleo, incluyen cada vez más consideraciones de eficiencia (control del esfuerzo de búsqueda, por ejemplo).

En este contexto Mazza (2003) describe que, en todos los países existen brechas y desfases entre la demanda de trabajadores por parte de los empleadores y la oferta de interesados en conseguir trabajo. La ausencia de un mercado de trabajo de eficiencia plena (fully clearing) es producto de numerosos factores, como la escasa y poco difundida información sobre las oportunidades laborales, los desencuentros entre la calificación que tienen los trabajadores y la que requieren los empleadores, la habilidad en general insuficiente de las personas para buscar empleo y la discriminación en el mercado laboral. Estas brechas y desfases entre la oferta y la demanda pueden tener importantes consecuencias económicas que se manifiestan en aumento y prolongación del desempleo y el subempleo y en deterioro de la productividad. Los progresos de la integración económica han elevado el ritmo y las exigencias de adaptación a tasas más altas de rotación entre

puestos de trabajo, cambios de carrera y capacitaciones más frecuentes para aumentar las destrezas laborales.

La presente investigación pretende establecer el papel que desempeña las políticas de mercado de trabajo como mecanismo para mejorar las condiciones de empleabilidad del 2000 al 2010.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera las políticas activas de mercado de trabajo mejoran las condiciones de empleabilidad de la población en edad de trabajar en Bolivia?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Las políticas activas y pasivas de empleo, instrumentalizadas a través de los servicios de intermediación laboral han buscado mejorar la conexión existente entre la persona que busca empleo y la vacante. Se destinan no solamente a colocar a esas personas más rápidamente en nuevos empleos, sino también a hacer un ajuste de mejor calidad al colocar al trabajador más idóneo en el empleo correcto. Hoy en día, se encuentran una amplia gama de servicios de intermediación públicos y privados y otra aún más extensa de productos y servicios, incluso los que vinculan a los trabajadores a los servicios sociales, de capacitación y de empleo autónomo, por lo que Bolivia se enfrenta a mayores presiones por aumentar la competitividad internacional, promover el crecimiento y reducir la desigualdad por medio del uso más productivo de capital humano. En este entendido se pretende determinar la efectividad de tanto las políticas activas y pasivas de empleo en la reducción de la tasa de desempleo y la mejora de las condiciones de empleabilidad de las personas.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar en qué medida las políticas activas de mercado de trabajo contribuyen en la mejora de las condiciones de empleabilidad de la población en edad de trabajar.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir las políticas activas de mercado de trabajo.
- Establecer cuáles son las políticas activas de mercado de trabajo se han desarrollado en Bolivia en la última década.
- Analizar los diferentes programas derivados de las políticas del mercado de trabajo en la región y en Bolivia.

1.5. HIPÓTESIS

Las políticas activas de mercado de trabajo contribuyen a mejorar las condiciones de empleabilidad de la población en edad de trabajar.

- Variable Dependiente: Contribuyen a mejorar las condiciones de empleabilidad de la población en edad de trabajar.
- Variable Independiente: Las políticas de mercado activas de trabajo.

1.6. METODOLOGÍA

1.6.1. MÉTODO

El método científico: la observación del fenómeno que se estudia, la formulación de la hipótesis y la verificación de la hipótesis. De esta manera se

establecerá la relación causa – efecto entre los elementos que componen la presente investigación.

1.6.2. ENFOQUE

Cualitativo y cuantitativo.

1.6.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es descriptivo y correlacional.

1.6.4. DISEÑO

El diseño es no experimental.

1.6.5. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS

La técnica de investigación es documental y el instrumento son los registros administrativos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y las encuestas del Instituto Nacional de Estadística.

CAPITULO II. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

CAPITULO II. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

PARTE I. FUNDAMENTO TEORICO - MARCO CONCEPTUAL

En esta primera parte se precisan algunos conceptos en torno a las “políticas de mercado de trabajo”, sus diferencias respecto a las políticas de empleo y a las políticas laborales y el contenido de sus dos grandes vertientes: la de las llamadas políticas “activas,” y “pasivas”.

Se presenta, asimismo, una breve reseña de la evolución de las políticas activas de mercado de trabajo en la región durante la última década, y se hace referencia, a las principales consideraciones que han llevado a emprender una evaluación más rigurosa y sistemática de estas políticas, a las que se ha destinado una importante y creciente cantidad de recursos.

1. POLÍTICAS DE EMPLEO, POLÍTICAS LABORALES Y POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO

¿Nos referimos a lo mismo cuando hablamos de la “política de empleo” y de las “políticas del mercado de trabajo”? Aunque en muchas ocasiones se utilizan como términos intercambiables, parece necesario distinguirlos para que hagan referencia a dos tipos de instrumentos de política distintos.

Las políticas de empleo¹ tienen que ver con todo el contexto económico y social de un país y están inmersas, implícita o explícitamente, en la conducción general

¹ Labour Market Policies: Unemployment and Work Activation (2007) Carlos García Serrano; Política de empleo se refiere a la creación de puestos de trabajo, es decir, se trata de una política de crecimiento económico: al generar mayor producción se crean puestos de trabajo. La idea subyacente es que el mercado de trabajo es un mercado derivado, que depende del nivel de actividad económica.

de la política económica y social y en la estrategia misma de desarrollo. Comprenden una amplia gama de medidas e instrumentos de muy distinta naturaleza en los ámbitos económico, social e institucional que afectan el nivel y calidad del empleo.

Pretenden actuar, fundamentalmente, sobre la demanda de trabajo generada por la economía, la cual se ve influenciada por instrumentos macroeconómicos de naturaleza fiscal, monetaria, de precios e ingresos, de desarrollo tecnológico, así como por las políticas y los programas de desarrollo regional y por el marco regulatorio existente en el mercado de trabajo. Del lado de la oferta requieren actuar a mediano y largo plazos sobre tendencias demográficas y comportamientos sociales. En este ámbito sobresalen, entre otras, las políticas gubernamentales en materia de educación, salud y protección social.

Estas políticas representan un enfoque comprehensivo y multidisciplinario a la solución de los problemas de empleo. Su formulación no puede ser, por tanto, la responsabilidad exclusiva de los Ministerios del Trabajo o de los Servicios de Empleo, sino implica una muy amplia coordinación entre distintas instancias requiere de una buena dosis de concertación social.

Las políticas laborales², por otra parte, competen a los Ministerios del Trabajo y de la seguridad social. Comprenden un conjunto de políticas que actúan en el entorno de la relación de trabajo entre el trabajador y el empleador y que influyen en el marco y en las condiciones en que se realiza el trabajo. Comprende disposiciones relativas a la garantía de derechos como los salarios mínimos,

² *Ibíd*em: política de mercado de trabajo se refiere a más empleos (o menos paro) dado el crecimiento económico. Usando la tautología $\text{productividad} = \text{producción} / \text{empleo}$, se trata de un aumento del empleo que mantiene constante la producción y que por definición conlleva una caída de la productividad. Por tanto, se trata de usar más trabajo para producir lo mismo. Las políticas de mercado de trabajo se han clasificado tradicionalmente en dos grupos: activas y pasivas.

prestaciones obligatorias, seguridad social, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad en el empleo, no discriminación, restricciones al trabajo de menores, derecho de huelga, y todo el cúmulo de aspectos normativos e institucionales que rigen en esta materia.

Las políticas de mercado de trabajo utilizan un conjunto de instrumentos y programas a través de los cuales el sector público interviene en dicho mercado, con objeto de combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación (empleabilidad). Una de sus vertientes –la de las políticas pasivas -otorga prestaciones a la población desempleada, con objeto de aliviar la pérdida de su ingreso. Las “políticas activas” pretenden ayudar a los desempleados a encontrar empleo más rápidamente, a evitar que quienes tienen empleo puedan caer en desocupación, así como a alentar el crecimiento del empleo. Facilitan el enlace entre trabajadores y puestos de trabajo, ayudan a solventar los costos de búsqueda, coadyuvan al mejoramiento de las habilidades de los desempleados y de los ocupados en pequeña o micro empresa, y apoyan directa o indirectamente la creación de fuentes de trabajo o el mantenimiento de las existentes.

2. EMPLEABILIDAD

El mercado de trabajo se ha modificado sensiblemente ante los cambios que se han producido en el mundo en las últimas décadas: la globalización, el aumento de la competencia a través de la liberalización de los mercados y la caída de las barreras comerciales, las mejoras tecnológicas que se evidencian cada vez con mayor velocidad, la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad y la calidad como pilar de la competitividad exigen repensar en las cualidades pretendidas de los trabajadores. Mientras los métodos de producción actuales se encuentran adaptados a mercados permanentemente

cambiantes y heterogéneos, los empleos requieren más conocimientos y no tantas habilidades físicas, y una variedad creciente de tareas que pueden realizar los trabajadores propiciadas por mejoras tecnológicas (CINTERFOR-OIT, 2005).

En función de estas transformaciones se ha ido modificando el perfil de empleados solicitados por las empresas y organizaciones. Se requiere trabajadores con bases muy sólidas en su educación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos en manera constante: las exigencias del mercado laboral han aumentado. A su vez, el contrato social ha cambiado por lo que el “empleo para toda la vida”, deja paso a una movilidad laboral permanente. En este escenario de incertidumbre y cambios rápidos los trabajadores necesitan tener ciertas características que los hagan capaces de adquirir un empleo. Precisamente el concepto de empleabilidad intenta explicar qué cualidades son necesarias en este sentido.

La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa “employability”, que proviene de la unión de las palabras: “employ” (empleo) y “hability” (habilidad) (Campos Ríos, 2003).

La empleabilidad en términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Campos Ríos, 2002).

Una definición más amplia es “la empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más

fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida” (Weinberg, Pedro, 2004).

La capacidad de empleabilidad de un individuo cualquiera está en función de la combinación de diferentes elementos, tales como la agilidad mental, los conocimientos, la actitud ante los cambios, la inteligencia emocional o la capacidad de relacionarse.

FUNDIPE (1999) divide a las habilidades relacionadas con la empleabilidad en los siguientes cuatro grupos:

- **Actitudes de la persona.** Engloba aquellas actitudes necesarias para acceder al puesto de trabajo, tales como motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso.
- **Seguridad y competencia emocional del empleado.** Se refiere especialmente a la capacidad del empleado para interactuar con los demás.
- **Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas.** Se refiere a las capacidades de comunicación, de análisis y resolución de problemas, de uso de la tecnología, y de razonamiento verbal y numérico.
- **Conocimiento del entorno.** Tiene que ver con las habilidades para trabajar en equipo, comprender a los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad, ser capaz de autogestionar tareas y de aprender continuamente.

3. LA ORIENTACIÓN Y LA IMPORTANCIA DE LAS POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO

La justificación teórica de las políticas de mercado de trabajo reside en la necesidad de corregir fallas del mercado, por ejemplo la carencia de opciones de crédito al financiamiento de microempresas, o asimetrías en la información, a través de los programas de intermediación que desarrollan los servicios públicos de empleo.

Su financiamiento proviene fundamentalmente de recursos públicos, o fondos internacionales, en ocasiones complementados con fondos privados. Su puesta en práctica ha pretendido: incrementar la eficiencia en el funcionamiento del mercado (por ejemplo, a través de la asistencia a la búsqueda de empleo); incidir en los aspectos distributivos del acceso al empleo, (por ejemplo, al elegir a los grupos en mayor desventaja como beneficiarios de algunos programas de creación de empleo a través de obras públicas), o mitigar los efectos adversos de algunas reformas (por ejemplo, el acceso a programas de readiestramiento ante situaciones de despidos masivos en programas de reajuste).

4. CLASIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS

Si bien el antecedente de las políticas activas se encuentra en diversos programas de la década de los años sesenta (entonces conocidos como “programas activos de recursos humanos”), su orientación ha ido cambiando con el paso del tiempo. En su primera fase se centraban en remover los cuellos de botella del mercado de trabajo; posteriormente pusieron énfasis considerable en la creación directa de empleos.

Más tarde, se hizo aparente que detrás del desempleo había problemas estructurales y que las medidas para corregir las dificultades de corto plazo

resultaban inadecuadas. Las recomendaciones de política se orientaron entonces hacia “una estrategia de más largo plazo *que coadyuve a resolver los problemas de naturaleza estructural*, con objeto de movilizar la oferta laboral, mejorara la calidad de la fuerza de trabajo y fortalecer el proceso de búsqueda dentro del mercado de trabajo” (OCDE, 1993).

Hoy en día las políticas activas de empleo constituyen todo un paquete de programas de política que opera en torno a un objetivo estratégico, a través de distintos instrumentos, con orientación particular hacia diferentes grupos sociales, particularmente aquellos que presentan situaciones severas de desventaja en materia ocupacional.

En concordancia con lo anterior, el objetivo de estas políticas, que inicialmente se expresaba en términos económicos –incrementar la probabilidad de colocación de los desempleados, o la productividad e ingreso de la población desempleada- ha incorporado nuevos objetivos de carácter social, como los de inclusión y participación de grupos en desventaja (Betcherman et al., 2000).

A continuación se ilustran algunas de las clasificaciones que han utilizado los analistas en esta materia respecto a las políticas activas existentes en el contexto internacional.

CUADRO N° 1
CLASIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DEL
MERCADO DE TRABAJO

TIPO	SERVICIOS
Por objetivo estratégico	Moderar fases recesivas Reducir desequilibrios estructurales Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo Incrementar las habilidades y la productividad Apoyar a los trabajadores con discapacidad o en riesgo
Por tipo de programas	Servicios Públicos de Empleo (SPE) Bolsa de trabajo e información s/vacantes Administración de subvenciones al ingreso Acceso a programas activos
	Capacitación para el trabajo Desempleados y jóvenes en desventaja Adultos ocupados Programas de aprendizaje y otros
	Creación de empleos Obras públicas Autoempleo/Microempresas Subsidios al empleo/salario
Por tipo de instrumentos	Servicios en especie Subsidios Crédito
Por fuente de financiamiento	Gobierno Sector privado Organismos Internacionales
Por tipo de receptor	Participantes en el programa Empleadores Proveedores de servicios
Por tipo de ejecutor	Sector público Empresas privadas ONG Mixtos

Fuente: Elaboración propia en base a Betcherman et al. (2000) y OCDE (2001).

4.1. LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Los servicios públicos de empleo resultan un instrumento esencial para promover la coherencia entre todos los elementos de la política de mercado de trabajo. Entre sus principales funciones y tipos de servicio que ofrecen destacan los siguientes:

CUADRO N° 2
SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN PARA EL TRABAJO:
PRINCIPALES FUNCIONES

SERVICIO	USUARIOS META	TIPOS DE SERVICIOS
Búsqueda de empleo/ Perfiles de los buscadores	Buscadores de trabajo	Pruebas de habilidades o referencia a pruebas Perfiles de usuarios para determinar servicios requeridos Preparación de currículum Asesoría sobre puestos de trabajo Bancos de datos para búsqueda de trabajo Asistencia a la búsqueda de trabajo Clubes y ferias de empleo Administración de casos
Colocación/ Bolsa de Trabajo	Empleadores Buscadores de trabajo	Base de datos de vacantes Colocación Registro de vacantes Selección de candidatos Reclutamiento
Capacitación	Buscadores de trabajo Proveedores de servicios Empleadores	Evaluación de necesidades/ requerimientos de capacitación Referencia a proveedores de capacitación Capacitación directa por los institutos de capacitación
Servicios especializados a Empleadores	Empleadores	Valoración de recursos humanos Asesoría legal en materia de empleo Selección y pruebas a solicitantes Promotores o relación con los sectores Guías para la capacitación de personal
Información sobre mercado de trabajo	Gobiernos (Nacionales y locales) Empresas Buscadores de trabajo	Información estadística y análisis sobre las tendencias del mercado de trabajo
Seguro de desempleo/ Acceso a servicios Sociales	Buscadores de trabajo	Administración del seguro de desempleo o referencia a estos beneficios Referencia o coordinación con servicios sociales Referencia a programas de autoempleo

Fuente: Mazza (2001)

En su función de bolsa de trabajo, los servicios públicos de empleo realizan un complejo universo de actividades; entre ellas, las de registro de vacantes, contacto permanente con empresas, entrevistas y asesoría a los buscadores de empleo, organización de clubes y ferias de empleo, valoración de habilidades, talleres en

técnicas de búsqueda de trabajo, preparación de currícula y técnicas de entrevista de trabajo.

En los últimos años, con la incorporación de nuevas tecnologías, se han desarrollado nuevas modalidades de intermediación, a través de difusión de bancos de datos de vacantes y solicitantes a través de líneas telefónicas, programas de radio y televisión y más recientemente, a través de Internet. (OCDE, 1993 y OCDE, 2001).

En sus otras dos vertientes, los SPE tienen a su cargo en muchos países la administración de las prestaciones por desempleo y la asistencia en los procesos de reajuste de personal, así como la ejecución de programas para el mercado de trabajo, fundamentalmente los de capacitación a grupos en desventaja y programas de empleo a través de obras públicas.

Los análisis recientes sobre el funcionamiento de los servicios de empleo como elementos estratégicos a considerar en el diseño y mejoramiento de estos servicios, destacan entre otros, los siguientes aspectos:

4.2. CAPACITACIÓN PARA EL MERCADO DE TRABAJO

Los programas de capacitación para el trabajo, de acuerdo a los universos a los que están enfocados y el tipo de capacitación que ofrecen se orientan a tres grandes vertientes de la capacitación:

- la que atiende a poblaciones desocupadas o en riesgo de estarlo;
- la que atiende a población activa adulta, y

- los programas generales de aprendizaje y otros esquemas de capacitación para el trabajo a jóvenes durante la transición de la escuela al trabajo.

CUADRO N° 3

TIPOS DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

TIPO	PROGRAMA	BENEFICIARIO
Tipos generales de programas	A desempleados y población en riesgo	A desempleados por períodos largos A desempleados por reajuste masivo A desertores del sistema educativo y jóvenes en desventaja A personas con discapacidad y grupos tradicionalmente excluidos
	A adultos en activo	
	Esquemas de aprendizaje y otros esquemas de capacitación general para el trabajo a jóvenes	

Fuente: Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina Norma Samaniego – CEPAL 2002.

4.2.1. CAPACITACIÓN A ADULTOS DESEMPLEADOS Y POBLACIÓN EN RIESGO

Los programas ofrecidos bajo este rubro entrañan, en general, apoyo público en diversas modalidades. En algunos casos se ofrece en especie, a través de la capacitación proporcionada por institutos públicos de capacitación; en otros, se otorgan apoyos financieros a los participantes para cubrir el costo de la capacitación o como ayuda de subsistencia; en otros se ofrecen servicios de “infraestructura” tales como información sobre el mercado, licencias. La mayoría de los programas de capacitación orientados a población desempleada ofrecen servicios a tres grupos de población con necesidades particulares:

- a. El readiestramiento a quienes han estado desempleados por períodos largos (mayores a 12 meses);
- b. El readiestramiento a quienes han perdido su fuente de trabajo con motivo de reajustes estructurales y

- c. La capacitación a jóvenes en desventaja, particularmente a quienes han abandonado sus estudios.

Los programas dirigidos a jóvenes en desventaja se enfocan primordialmente a los desertores del sistema escolarizado que se encuentran desempleados y a menudo se orientan a quienes abandonan la escuela antes de completar el ciclo secundario. Los problemas que padece este grupo son relativamente severos y algunos casos se agravan por la falta de motivación para la capacitación.

Aún cuando todos estos programas tienden a incrementar la productividad y la probabilidad de empleo de los participantes, su costo en general, es alto en comparación con otros programas, la capacitación ofrecida es de corta duración y su eficacia está ligada en muchas ocasiones a la capacidad de respuesta de la economía.

Por otra parte, se ha encontrado que una parte significativa de quienes encuentran colocación corresponden al efecto del llamado “peso muerto”, es decir, de aquellos que de todas maneras se hubiesen colocado, aún en ausencia de capacitación.

Los programas para personas con discapacidad y grupos tradicionalmente excluidos reflejan la orientación a grupos que padecen exclusión social. En el caso de las personas con discapacidad se da énfasis particular a la capacitación vocacional, en tanto que dentro de otros grupos en desventaja sobresalen el de la reinserción de mujeres al mercado de trabajo y las poblaciones indígenas.

4.2.2. CAPACITACIÓN PARA ADULTOS OCUPADOS

La capacitación para este grupo es para la superación de habilidades, o ajuste ante nuevas tecnologías. Los subsidios a este tipo de capacitación a menudo se justifican en razón de la insuficiencia de la capacitación que en general se ofrece a los trabajadores ocupados.

4.2.3. PROGRAMAS DE APRENDIZAJE Y A OTRAS FORMAS GENERALES DE CAPACITACIÓN A JÓVENES

Los programas comprendidos en este rubro por lo general no están dirigidos únicamente a los jóvenes en situación de desempleo, sino que son programas abiertos a toda la población interesada. Es decir, constituyen una alternativa a la participación en el sistema educativo, por lo general, a nivel superior al secundario.

Los programas más populares dentro de este apartado son los programas de aprendizaje. Sin embargo, en esta vertiente uno de los elementos a tener presentes son los adecuados controles, a fin de evitar que esta modalidad de capacitación pueda convertirse en una forma de explotación a los trabajadores por parte de ciertos empleadores.

4.3. CREACIÓN DE EMPLEOS

Dentro de este tipo de programas activos de mercado de trabajo cabe distinguir tres categorías:

CUADRO N° 4
TIPOS DE PROGRAMAS DE CREACIÓN DE EMPLEOS

Tipos de programas
Subsidios al empleo regular en el sector privado
Creación directa de empleo en el sector público y en el sector no lucrativo
Asistencia al desarrollo de microempresas y a la creación de autoempleo

Fuente: Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina Norma Samaniego – CEPAL 2002.

En primer lugar están los subsidios que se ofrecen al empleador por las nuevas contrataciones o por la conservación de plazas en riesgo de perderse por razones de mercado. En general adoptan la modalidad de subvenciones al salario o a las contribuciones del empleador a la seguridad social. Una segunda vertiente es la de la creación directa de empleos, ya sea en el sector público o en el sector no lucrativo, a través de programas de obras públicas. Estos programas usualmente implican la contratación temporal de desempleados a cargo del gobierno. Una tercera categoría es la de aquellos programas que ofrecen apoyo a los desempleados para iniciar su propia empresa, ya sea mediante financiamiento a los costos de apertura del negocio o de operación, el ofrecimiento de préstamos o los servicios de apoyo a las empresas.

4.3.1. SUBSIDIOS AL EMPLEO REGULAR EN EL SECTOR PRIVADO

Numerosos países ofrecen subsidios a los empleadores que contratan a personas que han permanecido en situación de desempleo por mucho tiempo o a individuos que forman parte de grupos especiales de atención (personas con discapacidad, población indígena, mujeres). Otras naciones³ ofrecen subsidios a los empleadores que adoptan medidas para defender a la plantilla laboral (paros técnicos, reducción de jornadas, reubicación de personal, suspensiones temporales, etc.). La mayoría de las veces los subsidios de este tipo se ofrecen cuando la economía no atraviesa por buenos momentos. Su propósito, aparte de la creación de empleos, es la de propiciar la inclusión de grupos o individuos en desventaja. Sin embargo, la crítica más frecuente que se hace a estos programas es que no constituyen una forma eficiente de crear empleos en términos de costo-beneficio y que una proporción importante de los empleos creados corresponde al efecto de “peso muerto”. Se

³ Entre estos países están México y Corea del Sur.

argumenta también que a menudo los puestos de trabajo creados tienen efectos no deseados al sustituir a empleos no subsidiados y frecuentemente el empleador recurre al despido, una vez que pasa el período que dura el subsidio.

En razón de lo anterior, es importante tener en mente algunos de los siguientes aspectos señalados por Betcherman et al. (2000):

- a. ***La duración y nivel de los subsidios.*** La duración y el monto de los subsidios que se ofrecen a los empleadores dentro de esta categoría de programas varía considerablemente de país a país y no existe una regla escrita sobre el monto o la duración óptimos. Esto obliga a planear con cuidado su diseño y a desarrollar esquemas de seguimiento muy estrecho, a fin de lograr los objetivos deseados y evitar efectos adversos.
- b. ***La minimización de los efectos de “peso muerto” y de sustitución.*** Para evitar este tipo de efectos no deseados resulta importante enfocar con precisión estos programas hacia participantes y empresas cuidadosamente definidos y seleccionados. Además es crucial llevar a cabo una supervisión adecuada para evitar abusos por parte de los empleadores.

Como sucede en otras categorías de programas, resulta útil distinguir aquellos programas orientados a población abierta respecto a otros que tienen un enfoque más estrecho; estos últimos, por lo general son más modestos y entrañan un involucramiento mayor del personal a cargo del programa.

4.3.2. CREACIÓN DIRECTA DE EMPLEOS (EN EL SECTOR PÚBLICO Y EN ORGANIZACIONES NO LUCRATIVAS)

El propósito que subyace en este tipo de programas es el de ayudar a los trabajadores en desventaja o a los desempleados por períodos largos, como una forma de retomar contacto con la actividad productiva, para evitar que sus conocimientos caigan en obsolescencia, o que se les margine o estigmatice. En otros casos, se trata de apoyar a la elaboración de bienes y servicios públicos de apoyo a la comunidad y en algunos programas son éstos los objetivos principales más que el de creación de empleos.

4.3.3. ASISTENCIA AL DESARROLLO DE MICROEMPRESAS Y A LA CREACIÓN DE AUTOEMPLEO

Los programas diseñados en esta materia han pretendido resolver la ausencia que existe en los sistemas financieros de algunos países de opciones de crédito a quienes se encuentran sin trabajo y desean crear una pequeña empresa. Fundamentalmente ofrecen crédito y asistencia técnica así como conexiones para obtener otro tipo de apoyos. Estos programas otorgan sus servicios a población abierta o a grupos específicos, particularmente a quienes han estado desempleados por períodos largos. El apoyo suele brindarse como un monto de recursos para echar a andar la empresa, o a través de apoyos periódicos. Por lo general, este tipo de programas requiere de estudios previos sobre factibilidad, de una evaluación de sus posibles efectos de desplazamiento, ya que las empresas de los desempleados

podrían sustituir a otro tipo de pequeños negocios que no reciban ayuda financiera o asistencia técnica y de patrones únicos de beneficiarios⁴.

Entre los elementos importantes que habría que considerar al diseñar este tipo de programas están los siguientes:

- a. ***Nivel adecuado del monto de apoyo.*** La experiencia de programas exitosos de apoyo a microempresas, como el Grameen Bank en Bangladesh, Banco Sol en Bolivia, etc., indican que se requiere, entre otras condiciones, que el crédito inicial se otorgue en pequeñas cantidades y que su retroalimentación se otorgue en base al desempeño en el cumplimiento en el pago de las cantidades adeudadas; que se contemplen tasas de mercado y se otorguen préstamos a grupos de trabajadores con el aval de garantías de la comunidad, bajo esquemas flexibles de pago. La operación de este tipo de programas exige además de la operación de sistemas adecuados de supervisión.

- b. ***La orientación precisa de los créditos y la selección rigurosa de participantes.*** En estos programas se requiere en particular de un muy cuidadoso proceso de selección de los participantes, sin caer en el extremo de que esto se convierta en una barrera de entrada para quienes cumplen con el perfil. Este comprende entre otras actividades, la realización de sesiones de información, llenado de formas muy detalladas para la solicitud, entrevistas, otorgamiento de servicios previos de asesoría y capacitación y desarrollo de planes de negocios.

⁴ Las evaluaciones internacionales a este tipo de programas arrojan que su impacto en el empleo es bajo, ya que la duración de los proyectos no rebasa el año de vida y que los principales beneficiarios son personas con niveles relativamente mayores de educación. Empero, su instrumentación coadyuva a elevar su probabilidad de empleo.

La inversión en todas estas actividades es indispensable para reducir los posibles efectos de “peso muerto” e incrementar las posibilidades de éxito de los proyectos.

5. LA NECESIDAD DE LA EVALUACIÓN

Los programas activos de empleo en sus orígenes no consideraron a la evaluación como parte integral de su instrumentación. En consecuencia, las primeras evaluaciones se hicieron de manera no sistemática y tuvieron muy distintas limitaciones. Sin embargo, hoy día se estima que la evaluación constituye un requisito esencial a cualquier política de mercado de trabajo y se ha juzgado importante documentar y analizar las experiencias en esta materia en distintas regiones, con el fin de encontrar las mejores prácticas, corregir limitaciones de los programas en curso, así como perfeccionar el diseño y la implementación de nuevos programas en esta materia. Entre otros aspectos, se pretende responder a las preguntas de cuándo introducirlos, cómo diseñarlos e implementarlos, cuándo ajustarlos o reducirlos y cuándo abandonarlos (Dar y Tzannatos, 1998).

De hecho, es necesario ser cuidadosos en el uso de las políticas activas del mercado de trabajo y tener especial cautela en su diseño y conceder atención especial a su evaluación, tanto de corto como de largo plazos.

PARTE II. ASPECTOS PRÁCTICOS - LAS POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

1. CONTEXTO

En América Latina, como en el resto del mundo, las políticas de mercado de trabajo adquieren impulso en los años noventa. Aunque ya existían algunas experiencias desde los setenta, sus enfoques difieren sustancialmente de las que se aplican hoy en día.

Durante la época de desarrollo industrial basado en la sustitución de importaciones no podía hablarse propiamente de una política de empleo como tal en la región. Se suponía tácitamente que el crecimiento económico absorbería a la creciente fuerza de trabajo e incorporaría a una buena parte de los trabajadores del campo. Sin embargo, cuando dicha estrategia muestra síntomas de agotamiento, aparecen los primeros programas de orientación Keynesiana, enfocados a la creación de empleo mediante el uso intensivo de mano de obra en infraestructura.

Durante la década de los ochenta, ante la inestabilidad económica que caracterizó a la región, se buscaron nuevos mecanismos para proteger a la población ante el desempleo y la caída severa de sus ingresos. Se pusieron en práctica programas de alivio coyuntural al trabajador desempleado, paralelos a los ajustes macroeconómicos. Sin embargo, dichas medidas no resultaron suficientes; la situación reclamaba medidas más profundas, de naturaleza estructural.

Ante la apertura abrupta a la competencia internacional en los años noventa, los ajustes en las estructuras productivas se reflejaron en el cierre de empresas, la aparición de despidos masivos y el surgimiento de necesidades de recursos humanos con nuevos perfiles, para los cuales los sistemas de formación no estaban

preparados. Surge la necesidad de readecuar la capacitación profesional y apoyar al trabajador ante los cambios abruptos en el entorno.

Cobra así un nuevo impulso la intermediación laboral y la necesidad de readiestrar a los trabajadores desplazados de la economía formal, de ocupaciones en desuso hacia nuevas actividades. Paralelamente se hace necesario proporcionar alivio temporal a la población desempleada, ante la ausencia de sistemas de seguro al desempleo de cobertura amplia. El énfasis de los programas de mercado de trabajo se trasladó de los de obra pública a los de capacitación laboral de corto plazo, acompañados de ayuda económica a los buscadores de empleo. En esta transición se contó con el apoyo de organismos financieros internacionales y de otros esquemas de cooperación internacional.

El auge de este nuevo tipo de programas y su respaldo internacional se dio en un período en el que las políticas pasivas de empleo – fundamentalmente los seguros al desempleo- eran sujetas a una fuerte crítica en el ámbito de los países desarrollados. Se argumentaba que algunas de las características de estos seguros desalentaban la búsqueda de empleo por parte de los receptores y fomentaban el desempleo de largo plazo. La recomendación en boga durante los años noventa era reorientar las políticas pasivas hacia esquemas activos de empleo, entre ellos, los de fomento a la búsqueda de empleo y de capacitación o readiestramiento a la población desempleada. En este contexto, se entiende que en América Latina los seguros al desempleo -que sólo existían en muy contados países- no hayan tenido el respaldo internacional y el impulso que se dio a los programas de capacitación para el trabajo⁵.

⁵ En el caso de los esquemas que han aparecido recientemente en la región, se establecen cláusulas que premian la búsqueda de trabajo y la colocación de los desempleados.

La preocupación de las políticas de mercado laboral en la región en la última década ha sido garantizar la empleabilidad y la capacitación de los recursos humanos y hacer más eficiente la vinculación entre oferta y demanda de trabajo. Este nuevo énfasis coincide con a) un abandono gradual de las políticas de creación directa de empleo en el mundo, al reducirse el papel del estado en la economía, b) la aparición de nuevas necesidades asociadas al cambio estructural y la persistencia de discrepancias entre las oportunidades de empleo y las capacidades y habilidades de los recursos humanos existentes y d) la mayor disponibilidad de apoyo financiero internacional a las políticas activas de capacitación.

En la actualidad las políticas de mercado de trabajo se encuentran en un proceso de innovación, tanto en contenidos como en su marco institucional encargado de aplicarlas. Uno de sus retos es el de responder a las necesidades que plantea el sector informal. Se les ubica dentro de las políticas de segunda generación, de corte estructural, más que como políticas compensatorias de corto plazo, como era el caso de las políticas de creación de empleo temporal.

2. TIPOS DE PROGRAMA

La mezcla de programas de mercado de trabajo en la región, por cuanto a los grupos en que se les suele dividir⁶, es distinta de la que existe en los países desarrollados. La vertiente a la que se dirige el grueso de los recursos en los países más avanzados económicamente es el seguro al desempleo, modalidad que aún es muy limitada en América Latina. A excepción de Brasil, en donde este seguro utiliza la mayor parte de los fondos destinados a estas políticas, en el resto de los

⁶ Siguiendo la tipología de la OCDE, se consideran las siguientes áreas: a) los servicios de intermediación laboral; b) la capacitación para el trabajo; c) la creación directa de empleo; d) el apoyo a la micro y pequeña empresa y al autoempleo; d) los subsidios a la creación directa de empleos, y e) la compensación al desempleo. (OCDE, 1993).

países son los programas activos, particularmente los de capacitación, los de mayor peso. A continuación se hará referencia a las principales modalidades que han tenido los programas de mercado de trabajo en la región, tomando como casos ilustrativos los programas adoptados en los países estudiados para esta investigación:

2.1. INTERMEDIACIÓN LABORAL

En América Latina los servicios de públicos intermediación laboral existen desde hace varias décadas. Su aparición se vincula a la ratificación del Convenio Núm. 88 de la OIT en la segunda mitad de los años setenta. Algunos de los rasgos que los distinguen respecto a otros modelos de intermediación laboral en el mundo son (Mazza, 2001):

- En todos los países de América Latina existe alguna modalidad de servicios de empleo de carácter público y los de tipo privado están en desarrollo. La cobertura de los primeros sigue siendo limitada y fundamentalmente se orienta hacia los segmentos menos calificados de la fuerza de trabajo.
- Es común que estos servicios sean operados o normados por los Ministerios del Trabajo, o por los organismos encargados de los sistemas nacionales de capacitación para el trabajo (como es el caso de Colombia con el SENA). Sus funciones se orientan hacia la intermediación laboral, la capacitación a desempleados y, en un nivel todavía incipiente, a la administración de programas de apoyo económico a los desempleados.

- Debido a que el empleo informal en la región representa más del 50% del empleo total se han desarrollado modalidades distintas a las orientadas al sector formal. Esto representa una diferencia sustancial respecto a las instituciones de este tipo en los países desarrollados.
- Los problemas del mercado de trabajo en la región no son tanto de desempleo abierto de largo plazo, sino severos problemas de subempleo, alta rotación y muy bajos niveles de calificación de la fuerza de trabajo.
- Un rasgo que caracteriza a algunos de los países del área y que ha requerido acciones consecuentes por parte de los servicios públicos de intermediación es el de una importante migración laboral entre áreas rurales y urbanas, o de carácter internacional.
- A diferencia de los países más desarrollados, en donde una de las principales funciones de los servicios públicos de empleo es la operación del seguro de desempleo, en América Latina la gran mayoría de los países carece de este tipo de seguros, por lo cual su campo es limitado. Aún las naciones que cuentan con ellos (como son Argentina o Brasil) no los operan a través de los servicios públicos de intermediación laboral.

2.1.1. MARCO INSTITUCIONAL

El marco institucional para la prestación de estos servicios comprende una variada gama de modalidades. Desde el monopolio de los servicios públicos, en un extremo, hasta los servicios exclusivamente privados. El primero ya sólo existe *de jure*, por ejemplo, en Costa Rica, en donde los servicios privados están prohibidos, aunque de facto operan más de 40 de ellos (Mazza, J., 2001). En el segundo está El

Salvador, donde este servicio es proporcionado por proveedores privados o instituciones no lucrativas, supervisados por un órgano tripartito. Entre ambos extremos coexisten diversas modalidades de servicios públicos y privados.

2.1.2. TENDENCIAS RECIENTES

A fin de atender a las necesidades particulares de la región, los servicios de intermediación laboral han desarrollado nuevas modalidades. Por ejemplo, no se limitan a la colocación del trabajador en el sector formal, sino que han ideado mecanismos para remitir solicitantes a los programas de apoyo a la microempresa y el autoempleo. En algunos casos coadyuvan a la movilización de trabajadores en países donde los movimientos migratorios son importantes, tanto en el plano nacional como en el ámbito internacional, por ejemplo, en el programa de trabajadores migratorios de México con Canadá, o han ideado formas de hacer llegar los servicios a comunidades pequeñas y apartadas, a través de distintos medios, entre ellos, las unidades móviles.

En general, la modernización de estos servicios se ha orientado hacia tres áreas básicas:

- ***La introducción de sistemas de información.*** En toda la región la introducción de sistemas de información ha abierto nuevas posibilidades y ha revolucionado la forma de trabajo y el potencial de estos servicios. En Brasil las municipalidades han empezado a invertir en sistemas de cómputo para sus servicios, en Chile se ha desarrollado una bolsa de trabajo electrónica. En México se han establecido redes de cómputo que vinculan a las oficinas de los Servicios Estatales de Empleo, Costa Rica está desarrollando un sistema para expandir su cobertura hacia los proveedores de servicios privados y no lucrativos y constituir un

registro nacional de empleo. Asimismo, están en desarrollo bolsas electrónicas de trabajo de carácter internacional en América Central y algunos países del Caribe bajo los auspicios de la OIT (Mazza, J. op.cit.).

- ***La mayor participación del sector privado.*** A raíz de los cambios recientes en la normatividad de la OIT en relación a las agencias privadas de colocación, muchos de estos servicios han tenido un desarrollo importante en los últimos años. Se ha reforzado la vinculación entre las instituciones públicas y privadas, mediante la conexión de sus servicios, la construcción de redes de información de cobertura más amplia, o la operación coordinada de servicios.
- ***Modernización y expansión de su cobertura.*** En los últimos años han surgido en la región esquemas distintos a las bolsas tradicionales de trabajo, tales como las “ferias de empleo” que han resultado ser un mecanismo exitoso en países como México y Panamá, donde estos eventos ofrecen una ventanilla única para la prestación de servicios complementarios a los de la intermediación, tales como asistencia técnica a la microempresa, orientación profesional, talleres para la elaboración de currícula, información sobre programas y necesidades de capacitación, evaluación de habilidades a buscadores de trabajo, además de las entrevistas con los empleadores.
- ***Se ha buscado la descentralización de los esquemas existentes a las entidades federativas y municipalidades.*** Chile, por ejemplo ha descentralizado estos servicios hacia más de 150 oficinas locales de empleo, en las que los servicios se ofrecen de manera gratuita a los

trabajadores. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) proporciona apoyo técnico a toda la red, supervisa los programas de capacitación y evalúa el desempeño del plan de devolución de impuestos a los esquemas de capacitación en la empresa. En Brasil participan en la intermediación más de 1000 puestos de atención, pertenecientes a dependencias públicas y organismos no estatales.

Los cambios recientes denotan el interés de los países por modernizar estos servicios y hacerlos asequibles no sólo a los trabajadores del sector formal, sino también a quienes desarrollan actividades informales, principalmente de autoempleo.

2.2. CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

Todos los países de la región cuentan desde fines de la segunda guerra mundial con sistemas nacionales de capacitación vocacional de carácter público y privado, cuya complejidad y grado de desarrollo varían. En su gran mayoría se trató en su origen de sistemas financiados con recursos públicos y operados por dependencias gubernamentales, ya sea los Ministerios del Trabajo, de Educación o Institutos Nacionales de Capacitación.

La historia de estas instituciones se inscribe en la estrategia de desarrollo industrial que prevaleció en el período comprendido entre la posguerra y los años setenta. Los centros de capacitación vocacional estaban destinados a la formación acelerada de personal para la industria naciente, el comercio y los servicios, así como para ayudar a la población proveniente del campo a adecuarse al medio urbano. Este es el caso, por ejemplo, del Sistema S de Brasil, conformado por el SENAI, el SENECA, organismos descentralizados vinculados a agrupaciones empresariales de distintos sectores. En Chile existían instituciones como el

SERCOTEC y más tarde el INCAP (Instituto Nacional de Capacitación Profesional) dedicados a la formación de personal para la industria, el comercio y los servicios del sector formal. En México funcionaron instituciones como el ARMO (Sistema de Adiestramiento Rápido de Mano de Obra) y una red de centros de capacitación dependientes de la Secretaría de Educación Pública, enfocadas a la formación técnica por sector económico.

2.2.1. SURGIMIENTO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN

Un rasgo común es el surgimiento a mediados de los años setenta de un nuevo modelo de institución, conocida genéricamente como los “servicios públicos de capacitación y empleo”. Su origen se vincula al Convenio Núm. 88 de la OIT, que preveía el establecimiento de dichos servicios, vinculados a los Ministerios del Trabajo, a los que se asignaba un papel importante en la conducción de las políticas de mercado de trabajo.

Surgen así el SINE en Brasil (1976), el SENCE en Chile (1976) y el SNE en México (1978). Sin embargo, pese a su ambicioso cometido en el papel, en la práctica su operación se vio limitada en sus inicios ante la carencia de infraestructura y recursos y la coexistencia de las instituciones públicas tradicionales de formación profesional en las que residía el grueso de la capacitación.

Aun cuando las instituciones de capacitación pudieron operar durante casi tres décadas, en los años ochenta, al sobrevenir la crisis económica que afectó a la región, empezaron a ser cada vez más cuestionados. Por una parte, se criticaba su rigidez y alto costo de operación. Por otra, estas instituciones respondían con dificultad a las nuevas necesidades de equipamiento y personal docente necesario

para la formación de recursos humanos para una estructura productiva distinta. Se hacía evidente además, que la capacitación requería contemplar en forma prioritaria a nuevos grupos de población: entre ellos los desempleados, particularmente los jóvenes, los trabajadores desplazados del sector formal y quienes se orientan al autoempleo.

2.2.2. LA CAPACITACIÓN COMO INSTRUMENTO DE POLÍTICA DE MERCADO DE TRABAJO

Durante esta época de severas convulsiones económicas y de gestación de un cambio de modelo de desarrollo, los gobiernos de los distintos países ven en las políticas de mercado de trabajo una nueva opción. Se contempla la posibilidad de transformar a la capacitación en un instrumento de la política social, y se desarrollan programas de capacitación y alivio temporal a quienes habían perdido su fuente de trabajo o tenían dificultades para conseguirlo. Surgen programas con un enfoque distinto, orientados no tanto a la capacitación vocacional tradicional, sino a nuevas formas de capacitación y readiestramiento a desempleados en busca activa de trabajo.

Se gestan reformas radicales en los sistemas de capacitación existentes en la región, en las que, entre otros factores, se busca diversificar sus fuentes de ingreso, transformarlos en conductos para distribuir subvenciones temporales a población desempleada, fundamentalmente a grupos de población en riesgo. Algunas instituciones desaparecieron en este proceso y otras experimentaron cambios profundos, tendientes a una mayor descentralización, como el INAFORP en Panamá, el INDOTEP en la República Dominicana, o el SENA en Venezuela (Márquez, 2001b). Dentro de este proceso de transformación, los nuevos *servicios públicos de empleo* son objeto de modernización e impulso, con apoyo en recursos públicos y de organismos internacionales.

2.2.3. NUEVOS ENFOQUES

A fines de la década de los ochenta se introducen nuevos enfoques en los contenidos y orientación de la capacitación en los programas de mercado de trabajo.

- Se pretende pasar de esquemas de corte general a programas focalizados hacia trabajadores con dificultades especiales de inserción y hacia las empresas de menores recursos.
- Se busca atender nuevas demandas, tales como la reconversión laboral, la formación profesional para el autoempleo y la microempresa, las necesidades de personas con discapacidad y otros grupos sociales vulnerables, entre ellos los jóvenes que buscan su primera inserción al mercado de trabajo o las mujeres jefas de hogar.
- Se introducen en varios países las becas individuales de capacitación, como un alivio temporal al desempleo mediante subvenciones para su alimentación, o para el transporte, así como otras prestaciones, entre ellas seguros de vida, guardería para madres en capacitación y otras.
- Se vincula la capacitación a proyectos económicos y sociales y se pretende integrarla a la intermediación laboral y a los esquemas de seguro al desempleo.
- Los programas de mercado de trabajo se apartan de la impartición directa de capacitación y se recurre a la contratación de cursos entre instituciones públicas y privadas con base la demanda, propiciando la

competencia entre los entes capacitadores. Con frecuencia los nuevos programas fueron lanzados como proyectos piloto y posteriormente se consolidaron y extendieron a núcleos de población más amplios.

Surgen así programas de capacitación que rompen con las experiencias del pasado. Tal es el caso, por ejemplo del PLANFOR en Brasil, el programa Chile Joven, enfocado a población joven en desventaja en Chile, o el PROBECAT y el CIMO en México, el primero de ellos orientado a población en busca activa de trabajo y el segundo a trabajadores en activo en pequeña y micro empresa.

a. EL PLANFOR EN BRASIL

En Brasil, se pretendió realizar una revolución al sistema de capacitación, centrada hasta entonces en las instituciones del sistema S, al transitar al PLANFOR en 1996. Este plan es apoyado con recursos de un fondo financiero (Fondo de Amparo al Trabajador), administrado de manera tripartita, y constituido por impuestos a la facturación de las empresas, contribuciones sobre el salario de los trabajadores y deducciones al impuesto sobre la renta.

El PLANFOR se ideó con una estructura altamente descentralizada de vinculación con los institutos de capacitación del sistema S (de larga tradición), universidades públicas y privadas, la red pública de enseñanza técnica, así como escuelas de sindicatos de trabajadores o agrupaciones empresariales. Al igual que otros países de la región procuró abarcar a un grupo más amplio de la población, especialmente a los desempleados, trabajadores en riesgo de desocupación, productores de micro y pequeña empresa y autoempleados. Entre 1996 e 2001 capacitó a 11 millones de trabajadores.

b. PROBECAT Y CIMO EN MÉXICO

En México surgieron dos nuevos programas: PROBECAT y CIMO⁷. El primero de ellos se orientó a población desempleada en busca activa de trabajo y el segundo a trabajadores y pequeños empresarios activos en micro y pequeña empresa. Ambos recibieron apoyo técnico y financiero de organismos internacionales. El PROBECAT fue el primero en su tipo que ofreció becas de capacitación de corto plazo a desempleados e inició la práctica de concertar cursos con centros de capacitación públicos y privados. Inicialmente se ofrecían dos modalidades: la impartida exclusivamente en los centros escolares y la de carácter mixto, que incluía además un periodo breve de prácticas en empresas. Este programa observó un crecimiento impresionante en los noventa y fue uno de los principales instrumentos de apoyo al trabajador desempleado utilizados por el gobierno durante la crisis de 1995.

El CIMO, por su parte, ofrece asesoría técnica y capacitación a los trabajadores en activo y empleadores de la pequeña y mediana empresa y fomenta la introducción de sistemas de calidad y productividad. Se inició como un proyecto piloto, y su diseño y operación contó con el apoyo de organismos internacionales, en una experiencia novedosa dentro de este tipo de programas en América Latina.

c. CHILE JOVEN

Durante la década de los años noventa, ante el crecimiento económico elevado y la baja tasa de desempleo, el énfasis se centró en los trabajadores más vulnerables. Aquellos que no se beneficiaban del crecimiento económico ni de la estabilidad de precios y en los que las tasas de desempleo seguían siendo elevadas. Se crearon programas para atender a nuevas modalidades de trabajo (trabajadores eventuales) y a trabajadores insertos en sectores de actividad económica

⁷ Estos programas, hoy conocidos como SICAT y PAM surgen en los ochenta en muy pequeña escala, pero adquieren su dimensión actual en los noventa (Samaniego, 2002).

declinantes o muy afectados por la modernización y la apertura hacia el exterior. Se intentó llegar con las acciones de capacitación y empleo a las actividades informales, de las microempresas y a franjas productivas afectadas por la repercusión de la crisis asiática en Chile.

Con el apoyo del BID, el SENCE dio inicio en 1994 a un programa orientado a contener el alto desempleo y baja participación de la población joven en desventaja (García-Huidobro, 2002). Su diseño se apartó en forma radical de los esquemas de capacitación anteriores, al poner bajo el control del Ministerio del Trabajo un fondo destinado a financiar la contratación de capacitación en centros públicos privados o del sector educativo, propiciando un sistema de competencia entre los proveedores de la capacitación. Los cursos comprendían una parte impartida el centro de capacitación y prácticas de trabajo en empresas asociadas al programa. Se introdujo además un incentivo a los entes capacitadores en función de los índices de colocación de sus egresados.

El éxito del sistema radicó en que permitía el acceso a los equipos utilizados por el sector productivo, sin costo para el programa, cursos acordes en orientación y contenido a los demandados por el aparato productivo, así como un incremento considerable en la tasa de colocación de los egresados. Fue en razón de estos resultados que el programa fue rápidamente adoptado por otros países, entre ellos, Argentina y Perú (Márquez, 2001).

d. CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Otra innovación en los sistemas de capacitación introducida en América Latina en los años noventa en algunos países fueron los sistemas de certificación de competencias laborales. Se trató de mecanismos de credencialización de habilidades y conocimientos, independientemente de si éstos hubiesen sido

adquiridos en la escuela o en el trabajo, con objeto de hacer estas habilidades y conocimientos portables con valor para el trabajador y para el empleador.

Los esquemas de capacitación en toda América Latina se encuentran en una etapa de cambio acelerado en la que se observa una transformación permanente en el marco institucional, así como en los programas y grupos de focalización. Es ésta hoy en día la política activa de mercado de trabajo a la que se orientan más recursos y una de las áreas en la que se han concentrado los principales esfuerzos de medición del desempeño y evaluación de impacto en la región.

2.3. CREACIÓN DE EMPLEO

Dentro de los programas de creación de empleo se contemplan dos vertientes: la de creación directa de empleo por parte de los gobiernos mediante programas de obra pública y la de creación indirecta de empleo a través de subsidios a las empresas.

2.3.1. CREACIÓN DIRECTA DEL EMPLEO

Durante los años ochenta los programas de empleo temporal fueron un instrumento bastante utilizado en la región. Se les usó ante las crisis de esa década, así como para amortiguar los efectos de los programas de ajuste y estabilización macroeconómica. Entre los programas más sobresalientes de este tipo por su dimensión, se encontraban los Frentes de Trabajo de Brasil, el Programa de Ocupación para Jefes de Hogar de Chile, el Programa de Apoyo al Ingreso Temporal de Perú y el Plan de Empleo de Emergencia de Panamá (Márquez, 2000). Sin embargo, muchos de los programas de creación directa de empleo en América Latina y el Caribe fueron sustituidos por otros esquemas y a los programas que permanecen se les ha dado un enfoque más selectivo hacia grupos determinados de población. Este es el caso del Programa TRABAJAR en

Argentina y del Programa Especial de Empleo Temporal en México, que constituyen los dos de mayor cobertura en la región.

A continuación se hará referencia, de manera ilustrativa, a algunos de estos programas:

a. PROGRAMA ESPECIAL DE EMPLEO TEMPORAL (PET) EN MÉXICO

A mediados de la década de los noventa, a fin de contrarrestar los efectos de la crisis económica de 1995, se puso en práctica en México el Programa de Empleo Temporal (PET), con objeto de apoyar proyectos de carácter ambiental, rural y de infraestructura productiva en zonas rurales marginadas.

Los principales mecanismos del PET para asegurar la autoselectividad son el establecimiento de un tope anual de jornales por individuo (88 jornales para el año 2002), la fijación de una remuneración monetaria equivalente al 90% del salario mínimo regional más bajo en el país y la estacionalidad de los recursos, al procurar que más del 60% del presupuesto se aplique en los meses de más baja actividad agrícola.

b. PROGRAMA TRABAJAR EN ARGENTINA

En el caso argentino, en 1995 con el propósito de hacer frente a la crisis económica, se pusieron en práctica varios programas emergentes de empleo (Programa de Desarrollo del Empleo Local, Programa Trabajar, Programa de Servicios Comunitarios y el Programa Nacional de Reforestación Intensiva) financiados con el impuesto sobre nóminas, a través del Fondo Nacional de Empleo (Márquez, G., 2000). Los apoyos se orientaron a pequeñas obras públicas intensivas en mano de obra, tales como infraestructura social, caminos y sistemas

de sanidad. La administración de los programas corrió a cargo tanto de las autoridades locales y federales como de organizaciones de la sociedad civil. Dentro de estos programas, el más importante ha sido Trabajar, mismo que desde 1996 cuenta ya con tres versiones.

La población meta está constituida por trabajadores/as desocupados/as en situación de pobreza, tanto urbanos como rurales, con baja calificación laboral y serias dificultades para insertarse en el mercado laboral. Los principales mecanismos de autoselección del programa son la fijación de un salario tope de 200 dólares por mes, por una jornada de trabajo de 6 horas diarias, durante un lapso de 3 a 6 meses por año, esto es, una dedicación completa de 132 horas mensuales. El programa se orienta hacia las áreas más marginadas y la jornada anual de trabajo está acotada.

c. PROGRAMAS DE CREACIÓN DIRECTA DE EMPLEO EN CHILE

En el caso de Chile, el Programa de Empleo Mínimo que operó entre 1975 y 1988, se orientó a generar empleo a favor de los trabajadores desplazados del sector público y a absorber a una parte de los trabajadores desempleados durante el período de ajuste (García-Huidobro, G. op. cit.). Este programa, administrado por las municipalidades, contemplaba la creación de empleos en obras públicas de mano de obra intensiva como la reparación de caminos y escuelas, parques, proyectos forestales y otras. Los programas de este tipo de mayor cobertura ofrecían salarios de una cuarta parte del salario mínimo, con objeto de enfocarse de manera auto-selectiva hacia los más pobres.

A partir de fines de los años noventa, en el marco de la desaceleración del crecimiento económico, las autoridades volvieron a implementar programas de generación de empleo, principalmente a nivel municipal. En el año 2001 se rediseñó esta política, creando el Programa Pro Empleo, que incentiva la generación directa de empleo a través de dos líneas de acción: Un subsidio para la contratación de mano de obra de parte del sector privado y obras físicas y programas sociales intensivos en mano de obra a nivel comunal (García-Huidobro, op.cit.).

Del análisis de los programas de apoyo a la creación directa de empleo en Argentina, Chile, Brasil y México se desprenden los siguientes rasgos:

- Surgen como respuesta a crisis económicas agudas a nivel regional o local, como fue el caso de los programas aplicados en Chile a principios de la década de los ochenta o, los de Argentina y México, de mediados de la década pasada. En consecuencia, su orientación inicial fue eminentemente contracíclica.
- Hoy en día se rigen en general por criterios de autoselectividad, buscando incorporar a una población meta que presenta baja probabilidad de inserción laboral, a través de criterios salariales por debajo de los niveles del mercado. Se trata de no generar condiciones de competencia desleal con las empresas ya establecidas.
- Se orientan, por otra parte, a promover la creación de capacidades productivas de los beneficiarios, así como a apoyar el desarrollo de obras de infraestructura productiva (caminos vecinales) y social (reconstrucción de escuelas) en las localidades más pobres.

- Promueven esquemas participativos en las localidades, donde es común encontrar experiencias en las que los beneficiarios, de manera colectiva, deciden hacia qué tipo de obras se deben aplicar los recursos, se ocupan de su supervisión e, incluso, participan en la selección de los propios beneficiarios.

Ante la ausencia de una red de seguridad social a favor de los grupos tradicionalmente marginados, los programas temporales de empleo en la región frecuentemente se han transformado de acciones compensatorias, en programas permanentes destinados a enfrentar los problemas estructurales del mercado laboral. Asimismo, se han convertido en una herramienta pública con alto impacto político. La orientación hacia grupos y regiones específicos ha propiciado que los programas de este tipo sean cada vez más descentralizados, lo que a su vez genera tanto avances en cuanto a la toma de decisiones, como problemas. Entre estos últimos cabe citar los relativos a la coordinación institucional, así como el mayor costo en los sistemas de control y vigilancia en la aplicación de los programas, particularmente cuando se orientan a grupos marginados con escasa capacidad de autodefensa.

2.3.2. APOYO A MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA Y AL AUTOEMPLEO

Los programas de apoyo a la micro y pequeña empresa y al autoempleo constituyen una vertiente nueva, que ha adquirido relevancia especial en América Latina en la última década. En años recientes han surgido en todos los países analizados una multitud y diversidad de programas orientados hacia este sector, cuya presencia es crucial en el ámbito productivo y en la generación de empleo en la región.

Esta nueva vertiente representa un cambio radical respecto a la estrategia de industrialización basada en la sustitución de importaciones, en donde la atención se centró en la empresa mediana y grande y en el empleo asalariado. Sin embargo, ante la persistencia del fenómeno del autoempleo y la informalidad en la región, los gobiernos empezaron a reconsiderar a este segmento de la producción y del empleo y a adoptar políticas específicas de apoyo a este sector. Surgieron así Ministerios o dependencias de promoción focalizados a las PYMES, instituciones y mecanismos financieros como los fondos sociales de inversión, esquemas de coparticipación pública y privada de apoyo al empleo y a la capacitación en este tipo de empresas.

Estos programas presentan una variada gama de modalidades, orientadas a fomentar la creación y desarrollo de propuestas productivas e impulsar la consolidación de proyectos exitosos, con alto contenido social. Si bien la mayoría se han enmarcado dentro de la política de fomento económico al sector productivo, o en la de desarrollo social, es importante considerar algunos de estos programas en esta reseña por sus objetivos explícitos o implícitos en la creación de fuentes de trabajo.

Los programas de apoyo al autoempleo en América Latina y el Caribe son también de reciente aparición. En muchos casos se trata de adaptaciones hechas a los programas originalmente enfocados a promoción de capacitación y empleo para trabajo asalariado. En México, por ejemplo, el PROBECAT (hoy SICAT), que imparte apoyos a la capacitación de trabajadores desempleados, diseñó recientemente una nueva modalidad destinada a la capacitación y apoyo financiero a trabajadores que deseaban autoemplearse. El Programa Chile Barrio busca mejorar las oportunidades de generación de ingresos a través de acciones de capacitación laboral ligadas tanto a alternativas de empleo como de *autoempleo*. Para ello ha establecido dos modalidades de reinserción: *trabajo dependiente* –

con contrato promedio de cuatro meses - y *trabajo independiente o por cuenta propia*.

Algunos programas orientados a la microempresa contemplan también vertientes de apoyo al autoempleo, como el caso del Programa Crear Trabajo en Argentina o el FOSIS en Chile. En ambos, una vertiente del programa brinda al beneficiario apoyo mediante subsidio, capacitación, crédito y/o adquisición de bienes productivos, a fin de facilitar su acceso al mundo del trabajo independiente. Chile Joven cuenta también con una modalidad destinada a la capacitación y apoyo económico en varios oficios para jóvenes que deciden independizarse.

La gran diversidad de programas que ha surgido en la última década orientados a la microempresa y el autoempleo y su variedad de enfoques, hacen imprescindible fortalecer sus instrumentos de supervisión, evaluación y control. Esto cobra mayor importancia ante los montos crecientes de recursos canalizados, su alto grado de descentralización y la necesidad de transparencia y un rendimiento claro de cuentas sobre su administración y su impacto.

Algunas debilidades que se han encontrado en su instrumentación son las de falta difusión de los instrumentos integrales de orientación y apoyo disponibles a los beneficiarios, bajo índice de supervivencia de los proyectos, una atomización excesiva que genera en ocasiones situaciones de duplicidad, competencia innecesaria y confusión entre los beneficiarios finales. Cabe señalar, asimismo, la necesidad de cautela en su aplicación cuando se hace en entornos distintos a comunidades pequeñas, dado que la garantía colateral es la reputación del beneficiario.

2.3.3. SUBSIDIOS A LA CREACIÓN DE EMPLEO EN EL SECTOR PRIVADO

Estos programas funcionan mediante la reducción de los impuestos a la nómina o a las indemnizaciones por despido a aquellas empresas que contraten nuevos trabajadores en convenios especiales orientados a grupos particulares cuya inserción laboral es difícil. Su presencia es menos frecuente en la región que los programas de obra pública. Los subsidios se canalizan a empresas que contratan a personas que se encuentran en desempleo abierto de largo plazo o a grupos en desventaja. Se distinguen dos categorías: los enfocados a los desempleados en general y los orientados a grupos específicos.

Hasta hace poco Argentina fue el único país que ha utilizado este tipo de medidas a nivel masivo a partir de 1995, en los llamados Contratos de Empleo Promocionales, que fueron cancelados en 1998 ante el descontento y la crítica de los sindicatos, que los asociaba a la estrategia de flexibilización laboral. Consistían en otorgar a las empresas que contrataran nuevos trabajadores una reducción al impuesto sobre las nóminas, con la característica adicional de que los trabajadores contratados bajo esta modalidad renunciaban al derecho de indemnización por despido. Otro esquema utilizado en ese país ha sido el de la “devaluación fiscal” que ha implicado un cuantioso subsidio a todas las firmas registradas, aún cuando no ha sido evaluado su impacto.

Los subsidios al salario fueron considerados también en Argentina como una forma de apoyar a los trabajadores inscritos en el programa de empleo temporal TRABAJAR a salir del programa y encontrar un empleo regular en el sector privado.

Una modalidad distinta es la de subsidios fiscales acreditables contra el pago de impuestos para empresas que realicen programas de capacitación a sus trabajadores. Un ejemplo es el Programa de Franquicia Tributaria, que otorga dicha franquicia a las empresas de menor tamaño que capaciten a sus trabajadores y opera a través de un certificado de ejecución, que se otorga antes o después de realizada la capacitación, el cual es válido como crédito fiscal en la siguiente declaración de impuestos de la empresa. Con este mismo enfoque existe, también el Programa Régimen de Crédito Fiscal para la Pequeña y Mediana Empresa de Argentina y el cupón fiscal para la capacitación brasileño. A partir de 2001, en el marco del Programa Pro Empleo, en Chile se introdujo “la Bonificación al Empleo, que consiste en la promoción de la creación de empleos en el sector privado a través de la reducción de los costos de contratación, asegurando el pleno cumplimiento de las normas laborales y previsionales” (García-Huidobro, op.cit).

Como puede observarse, los subsidios a la creación indirecta de empleo por parte de las empresas han sido poco utilizados en la región. El caso más conocido es el de Argentina ya mencionado y en el resto de América Latina su uso ha sido esporádico y su cobertura limitada. Entre las razones que pudieron haber influido en esta tendencia está el sofisticado aparato de control que se requiere, por parte de la autoridad fiscal, para su aplicación, así como la experiencia negativa que arrojan las evaluaciones realizadas fuera de la región a este tipo de programas.

LAS POLÍTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN BOLIVIA

1. CAPACITACIÓN LABORAL

En Bolivia, el Instituto Nacional de Formación y Capacitación Laboral, INFOCAL, fue creado mediante Decreto Supremo a fines de 1988, en reemplazo del Servicio Nacional de Formación Laboral, (FOMO). Dependió primero del Ministerio de Trabajo y posteriormente del Ministerio de Desarrollo Humano, bajo una administración tripartita con representantes del gobierno, empleadores y trabajadores.

A partir de la Ley de reforma educativa de 1994, las funciones de formación y capacitación laboral, y su financiamiento, se encomendaron al sector empresarial. La Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, CEPB, asumió esta responsabilidad constituyendo, mediante acuerdo suscrito a comienzos de 1996 con el Ministerio de Desarrollo Humano, la Fundación Nacional para la Capacitación Laboral, INFOCAL⁸.

El objetivo principal de la Fundación es desarrollar la formación profesional y capacitación a nivel nacional para las diversas actividades productivas y de servicios, en cumplimiento de las exigencias del mercado laboral y del sistema productivo. En términos específicos, los objetivos son ampliar la cobertura regional y sectorial de la capacitación, mejorar la calidad de la oferta y de la gestión académica y administrativa, colaborar en la puesta en marcha de la

⁸ La Fundación es una institución privada de bien público, sin fines de lucro, con personalidad jurídica propia, con autonomía administrativa y económica, y funcionamiento descentralizado a través de Fundaciones o Centros Departamentales

reforma educativa, introducir programas de formación dual y consolidar un Sistema de Formación Profesional Laboral⁹.

Las actividades de capacitación se desarrollan en cursos y programas para trabajadores en ejercicio y para quienes aspiran a incorporarse a un puesto de trabajo, de duración y condiciones variables dependiendo de los niveles técnicos y objetivos específicos de cada uno. Utiliza la formación dual, en cursos de dos a tres años de duración; capacitación laboral, en cursos cortos y específicos, cursos modulares de perfeccionamiento de docentes, y cursos para monitores de empresa.

2. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y RECONVERSIÓN LABORAL

2.1. PROGRAMAS PARA GRUPOS POBLACIONALES DETERMINADOS

En Bolivia, la Fundación INFOCAL está ejecutando, en las principales ciudades del país y en algunas zonas mineras, el programa para microempresas, como parte de un proyecto más amplio de asistencia y promoción de la pequeña iniciativa privada, con financiamiento de la Unión Europea. Otro programa especial es el Programa Nacional de la Mujer, cuya finalidad es facilitar su inserción en el mercado del trabajo, tanto en actividades dependientes como microempresariales. Incluye cursos de capacitación específicos o modulares; cursos de actualización para trabajadoras ocupadas en empresas; cursos para microempresarias, formación dual para mujeres aprendices y módulos de género en distintos niveles.

⁹ Para cumplir con estos objetivos, la Fundación recibió por cuarenta años el usufructo del patrimonio de INFOCAL. Se financia con aportes voluntarios de las empresas equivalentes al uno por ciento de las remuneraciones.

2.2. PROGRAMAS DE RECONVERSIÓN LABORAL

2.2.1. PLAN DE ALIVIO A LA POBREZA

Se ejecutó bajo la dirección del Ministerio de Trabajo durante 1993 y 1994, con la finalidad principal de apoyar a trabajadores desplazados de empresas públicas en proceso de racionalización. El grupo objetivo se estimó en unos 10,000 trabajadores, en si la mayoría de ENFE (Empresa de Ferrocarriles) y de YPFB (Empresa de Hidrocarburos) De este total, aproximadamente un tercio recurrió al Plan de Alivio.

El apoyo entregado consistía en un subsidio monetario mensual durante un año, más reconversión laboral técnica y de gestión para constituir una Unidad Productiva. Por decisión del trabajador era posible sustituir el subsidio mensual por un monto único acumulado equivalente, para ser utilizado como capital inicial de la Unidad Productiva. La reconversión laboral se efectuó mediante cursos en INFOCAL o en otros institutos de educación técnica. En total se crearon 170 Unidades Productivas; aun cuando no se efectuaron análisis de impacto, la estimación del Ministerio del Trabajo es que el 60 por ciento de las mismas logró consolidarse.

2.2.2. CAPACITACIÓN Y RECONVERSIÓN LABORAL A TRABAJADORES INSCRITOS EN LAS BOLSAS DE TRABAJO

El Ministerio del Trabajo complementa su servicio de intermediación laboral, que opera en todos los departamentos del país, orientado hacia cursos de capacitación y reconversión laboral a trabajadores inscritos que lo requieran. Los cursos son impartidos en instituciones públicas y privadas de capacitación, frecuentemente ONG's. El financiamiento es compartido entre el Ministerio y la Institución capacitadora.

2.2.3. ACTIVIDADES DE CUPACITACIÓN Y RECONVERSIÓN LABORAL DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE INDUSTRIAS

La Dirección Nacional de Industrias, a través del Servicio de Asistencia Técnica (SAT), ejecuta un proyecto de capacitación y reconversión laboral que cuenta con apoyo del Banco Mundial. El Ministerio del Trabajo participa en este proyecto a través de los PROMOCENTROS (Oficinas Departamentales del Ministerio para la Promoción del Empleo) principalmente colaborando en la identificación de demandas para orientar la capacitación. Los cursos son financiados por el SAT y por los participantes.

2.2.4. RECONVERSIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS EN PROCESO DE CAPITALIZACIÓN

La Ley de Capitalización de 1994 autorizó al Ejecutivo a convertir las principales empresas públicas en sociedades de economía mixta, para que aumentaran su capital mediante aportes de inversionistas privados, nacionales o extranjeros.. La misma ley autorizó al Ejecutivo a transferir a título gratuito, a los ciudadanos bolivianos residentes en el país y mayores de edad, las acciones de propiedad del Estado en las sociedades capitalizadas. Estas acciones se incorporarían a cuentas individuales de cada beneficiario en fondos de pensiones que se crearían por ley y serían administradas por sociedades privadas.

Las empresas incorporadas al proceso de capitalización fueron las siguientes Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB); Empresa Nacional de Electricidad (ENDE); Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTEL), Empresa Nacional de Ferrocarriles (ENFE), Lloyd Aéreo Boliviano (LAB) y

Empresa Nacional de Fundiciones (ENAF), con una ocupación total de unos 14 mil trabajadores. En lo que se refiere al empleo, desde el comienzo se preveía que la capitalización no ocasionaría despidos de la magnitud observada en experiencias de privatización de empresas públicas. La diferencia provendría de la reinversión en el mismo sector; de los aportes del socio estratégico privado de cada una de las empresas. Se esperaba, sin embargo, que sería necesario adaptar a los trabajadores de las nuevas modalidades de operación determinada por el paso de una administración pública a una privada.

El Ministerio del Trabajo, a través de UDATEL, ejecutó, durante el segundo semestre de 1995, un proyecto que tuvo financiamiento de la Corporación Andina de Fomento (CAF), para apoyar en el análisis de los requerimientos de reconversión y adaptación laboral en las empresas sujetas a la capitalización. Se determinó que, tal como estaba previsto, no habría desplazamiento de trabajadores que requirieran reconversión laboral para reinsertarse en nuevas ocupaciones. Se determinó, que se requerían acciones de adaptación laboral orientadas tanto a trabajadores operativos como a ejecutivos para favorecer la conformación de una «nueva cultura laboral en las empresas», acorde con los requerimientos de productividad, modernización y competitividad¹⁰.

2.2.5. PARTICIPACIÓN POPULAR, Y RECONVERSIÓN LABORAL EN LOS MUNICIPIOS

De acuerdo con la Ley de Participación Popular, una parte significativa del gasto público se orienta a los Municipios para la realización de inversiones productivas. Para estar en condiciones de efectuar sus nuevas responsabilidades. Los municipios requieren un importante apoyo para su reorganización y para la

¹⁰ El proyecto culminó con el diseño de un programa de adaptación laboral por empresa, que propone los cursos y sus contenidos. Se espera obtener financiamiento del FOMIN para llevarlo adelante.

reconversión laboral de su personal administrativo y técnico. El Ministerio de Trabajo está iniciando actividades con este propósito mediante Unidades Unipersonales de Capacitación.

3. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN TÉCNICO LABORAL

3.1. PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO – FASE PILOTO

3.1.1. OBJETIVO

Facilitar e incrementar la inserción laboral de jóvenes, mujeres y varones, entre 18 y 24 años de edad, de escasos recursos económicos, que al menos hayan vencido el segundo grado de secundaria, del área urbana y conurbana de las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba, Santa Cruz y Montero, mejorando sus condiciones de empleabilidad en el mercado de trabajo, a través de programas de capacitación y pasantía.

3.1.2. ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN TÉCNICO LABORAL

El Proyecto se desarrollo en tres fases: Fase de Capacitación, Fase de Pasantía o Práctica Laboral y la Fase de Inserción Laboral. A continuación se detallaran las características de cada uno de estas fases:

- a. *Fase de Capacitación Técnica Laboral*: Brinda capacitación técnica laboral en sectores productivos o de servicios. El tiempo previsto es de (3) tres meses y por día asistido el beneficiario percibe 10 bs. para pasajes y alimentación.

- b. ***Fase de Pasantía o Práctica Laboral:*** Desarrollada en empresas constituidas en aliadas estratégicas del gobierno a través de las Instituciones de Capacitación (ICAP's) por un período de (3) tres meses. En esta fase, corresponde al Proyecto el seguimiento integral al desempeño laboral de los beneficiarios, quienes por su presencia y aprendizaje perciben un incentivo de Bs. 550 (Bs. 300 por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y Bs. 250 como mínimo a cargo de la empresa).
- c. ***Fase de Inserción Laboral:*** Concluida la fase de pasantía o práctica laboral, el Proyecto con el concurso de las Instituciones de Capacitación (ICAP's) debe apoyar la inserción de las(os) beneficiarios, promoviendo a este fin, el cumplimiento de la normativa laboral, mediante acciones concretas y efectivas de seguimiento, mínimamente durante (1) un mes.

3.2. MI PRIMER EMPLEO DIGNO FASE II - RECURSOS DE DONACIÓN DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO - AECID

El objetivo en relación a la Fase Piloto de Mi Primer Empleo Digno se mantiene con la única variante de las ciudades en las que se intervine las cuales son Potosí, Tarija, Oruro, Cobija y Sucre, además que se amplía el rango de edad de jóvenes de 18 a 24 años a jóvenes de 16 a 29 años.

El Proyecto se desarrollo con las mismas tres fases del Piloto: Fase de Capacitación, Fase de Pasantía o Práctica Laboral y la Fase de Inserción Laboral.

3.3. DIFERENCIAS ENTRE EL PROYECTO PILOTO RECURSOS T.G.N. Y RECURSOS AECID MI PRIMER EMPLEO DIGNO

Aunque en esencia permaneció el mismo modelo de intervención, existen las siguientes diferencias:

CUADRO N° 5
CARACTERISTICAS DEL PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO

Variantes	Fase Piloto	Fase Expansión AECID
Subsidio diario	Bs. 10	Bs. 15
Subsidio mensual	Bs. 580	Bs. 680
Rango de edad	18 a 24 años	16 a 29 años
Nivel de Escolaridad	2° año de secundaria vencido	8° de primaria vencido
Ciudades de Intervención	La Paz, El Alto, Cochabamba, Santa Cruz y Montero	Área Urbana: Potosí, Sucre, Tarija, Cobija y Oruro Área Rural : Llallagua, Combaya, Tiwanaku, Villazon, Yacuiba, Patacamaya, Tapacarí
Presupuesto	Bs. 11,550.792	Bs. 7.022.264
Meta de Capacitación Técnica Laboral	2.740 Beneficiarios	1.075 Beneficiarios

Fuente: Elaboración Propia en base a datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

4. SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

4.1. OBJETIVO

El Servicio Nacional de Empleo -Servicio Plurinacional de Empleo¹¹- tiene como objetivo promover el diseño y aplicación de políticas, estrategias, programas y proyectos para prevenir, mitigar y superar los riesgos asociados con el desempleo y la falta de ingresos de la población boliviana. En este sentido, coordina las acciones con instituciones públicas y privadas que tienen como objetivo, favorecer la generación de empleo y trabajo, para definir lineamientos de

¹¹ El 28 de mayo de 2010, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social formaliza el funcionamiento del Servicio Plurinacional de Empleo con Resolución Ministerial 391/2010.

políticas, planes y programas que permitan orientar recursos y acciones en ese campo.

4.2. COBERTURA

El Servicio de Empleo tiene presencia en las ciudades capitales de Bolivia -La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Cobija, Trinidad, Potosí, Oruro, Sucre- y El Alto.

4.3. SERVICIOS DE ATENCIÓN

El Servicio de Empleo de Bolivia, presenta los siguientes componentes:

4.3.1. BOLSA DE TRABAJO

Realiza la promoción de los servicios de vinculación, identificación de la oferta y demanda laboral, reclutamiento, registro, preselección, envío de candidatos y la intermediación o colocación.

4.3.2. CAPACITACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Desarrolla procesos y metodologías para aprendizajes mediante, conferencias cursos, talleres y seminarios para facilitar la búsqueda y/o conservación de empleo, además de mejorar las condiciones de empleabilidad.

4.3.3. AUTOEMPLEO

Desarrolla procesos de capacitación dirigidos al Autoempleo como una opción de inserción y reinserción en el mercado laboral, así como para el diseño de perfiles de “emprendimientos”, con el objeto de articularlos con Instituciones públicas y/o privadas.

4.3.4. ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Fortalece a las personas con discapacidad para incrementar sus posibilidades de inserción laboral y/o autoempleo¹².

¹² En aplicación de los artículos 70 y 71 de la CPE realiza el seguimiento a ministerios, entidades desconcentradas, descentralizadas, autárquicas, semi autárquicas, gobernaciones, municipios, universidades para el cumplimiento del 4% mínimo de inserción laboral, según lo establece el D.S. 29608.

LAS POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD EN BOLIVIA

El presente capítulo se centra en primera instancia en el análisis de los resultados finales del Proyecto Mi Primer Empleo Digno - Fase Piloto, para posteriormente realizar el análisis de la encuesta realizada a una muestra de los beneficiarios del Proyecto, la cual tuvo como objetivo medir la mejora de las condiciones de empleabilidad una vez concluido el Proyecto.

1. RESULTADOS FINALES DEL PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO

1.1. NIVELES DE CONCLUSION

El Proyecto Mi Primer Empleo¹³ inicio la etapa de capacitación con 2.991 beneficiarios y culminaron con inserción laboral 1.741 beneficiarios, tal como se presenta en la Cuadro N° 6, lo cual representa el 58% de beneficiarios que fueron insertados laboralmente.

Sin embargo, los 2991 beneficiarios que participaron en el proceso de capacitación técnica laboral en alguna medida han mejorado sus condiciones de empleabilidad en el mercado laboral.

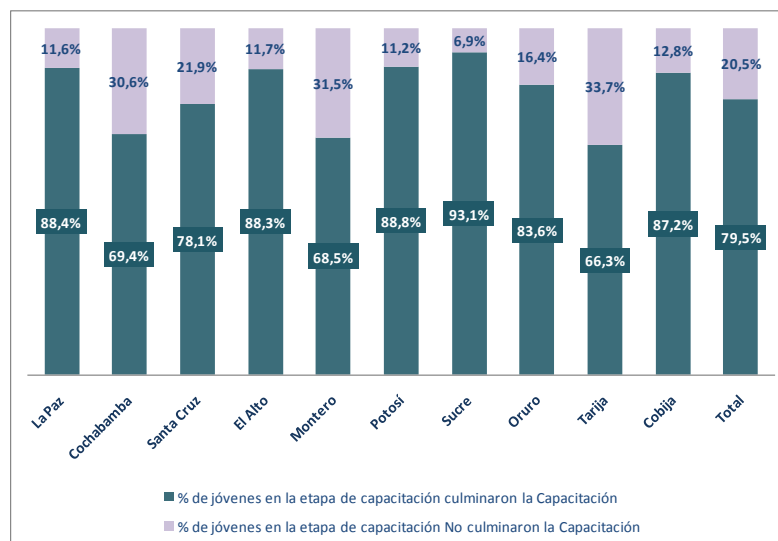
¹³ Proyecto Mi Primer Empleo Digno, comprende los resultados de la Fase Piloto financiado con recursos del Tesoro General de la Nación – T.G.N. y Fase Expansión financiado con recursos de la Agencia de Cooperación Española Internacional para el Desarrollo – A.E.C.I.D.. Ambos proyecto comprendieron el periodo de ejecución de las gestiones 2009 a 2010.

CUADRO N° 6
NÚMERO DE JÓVENES BENEFICIADAS(OS) POR EL
PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO (2009-2010):
FASES DE CAPACITACIÓN Y NIVELES DE CONCLUCIÓN

Ciudad	N° de jóvenes en la etapa de capacitación			N° de jóvenes en la etapa de pasantía laboral			N° de jóvenes insertadas(os) laboralmente	N° de jóvenes que no optaron por su inserción laboral	
	N° de jóvenes Inscritos	Iniciaron la capacitación	Culminaron la capacitación	No culminaron la Capacitación	Iniciaron la Pasantía laboral	Culminaron la pasantía laboral			No culminaron la pasantía laboral
La Paz	439	439	388	51	388	343	45	303	40
Cochabamba	759	759	527	232	527	472	55	342	130
Santa Cruz	625	625	488	137	488	475	13	393	82
El Alto	539	539	476	63	476	434	42	375	59
Montero	200	200	137	63	137	117	20	94	23
Potosí	125	125	111	14	111	33	78	33	0
Sucre	101	101	94	7	94	91	3	87	4
Oruro	73	73	61	12	61	56	5	36	20
Tarija	83	83	55	28	55	50	5	37	13
Cobija	47	47	41	6	41	41	0	41	0
Total	2991	2991	2378	613	2378	2112	266	1741	371

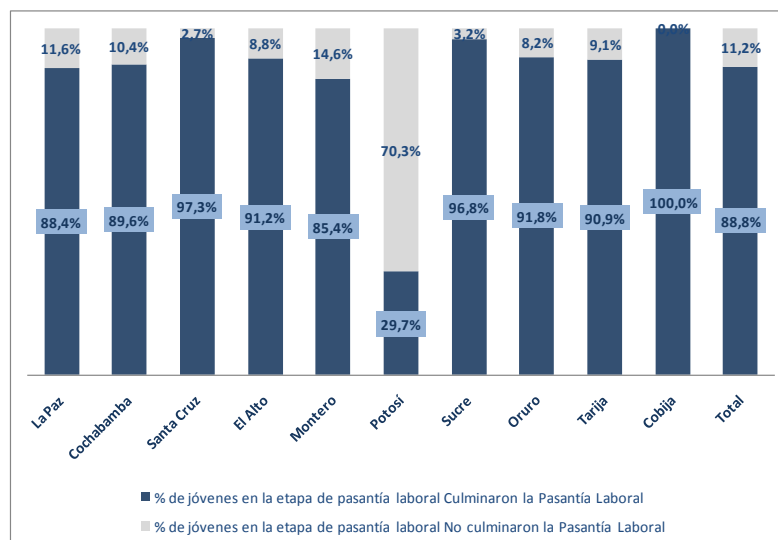
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

GRÁFICO N° 1
RESULTADOS FASE DE CAPACITACIÓN LABORAL



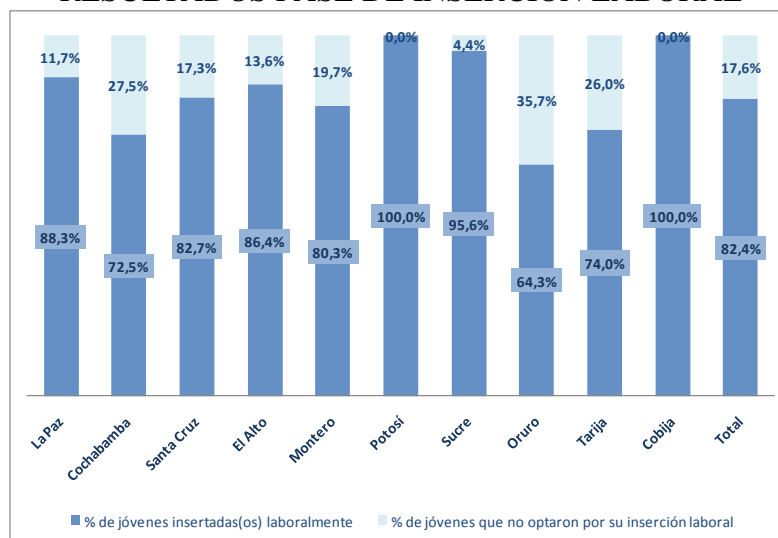
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

GRÁFICO N° 2
RESULTADOS FASE DE PASANTIA LABORAL



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

GRÁFICO N° 3
RESULTADOS FASE DE INSERCIÓN LABORAL



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

1.2. DISTRIBUCIÓN POR CIUDAD Y SEXO

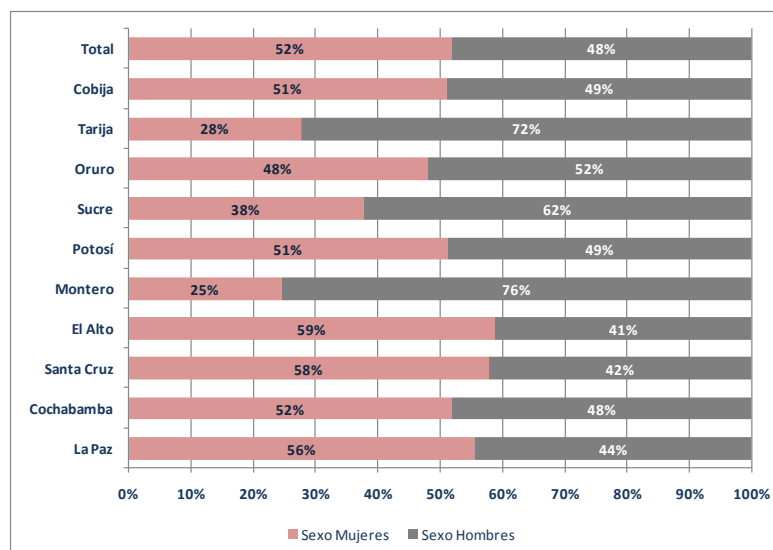
La variable genero estuvo presente en el Proyecto Mi Primer Empleo Digno puesto que de los 2.991 beneficiarios, 1.549 fueron mujeres lo cual representa el 52%.

CUADRO N° 7
NÚMERO DE JÓVENES BENEFICIADAS(OS) POR EL
PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO (2009-2010):
POR CIUDAD Y SEXO

Ciudad	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
La Paz	244	195	439
Cochabamba	394	365	759
Santa Cruz de la Sierra	361	264	625
El Alto	317	222	539
Montero	49	151	200
Potosí	64	61	125
Sucre	38	63	101
Oruro	35	38	73
Tarija	23	60	83
Cobija	24	23	47
Total	1549	1442	2991

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

GRÁFICO N° 4
BENEFICIARIOS (AS) POR SEXO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

1.3. EDADES DE LOS BENEFICIARIOS

Las edades comprendidas en el proyecto son de 16 a 29 años¹⁴, pero podemos apreciar que la concentración en el rango de 20 a 24 años de edad con 2.056 beneficiarios, lo que representa el 69% del total y está directamente relacionado con el estudio que realizó U.D.A.P.E.¹⁵ que indica que la tasa de desempleo de jóvenes menores a 25 años era del 14.42%, por lo cual este Proyecto fue realizado inicialmente para esta población objetivo.

CUADRO N° 8
NÚMERO DE JÓVENES BENEFICIADAS(OS) POR EL
PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO (2009-2010):
POR RANGO DE EDAD

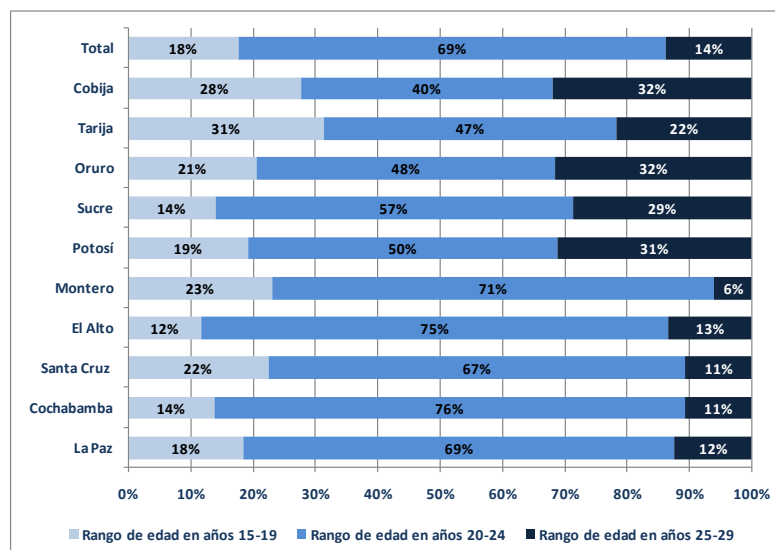
Ciudad	Rango de edad en años			Total
	15-19	20-24	25-29	
La Paz	81	304	54	439
Cochabamba	104	574	81	759
Santa Cruz de la Sierra	140	419	66	625
El Alto	63	404	72	539
Montero	46	142	12	200
Potosí	24	62	39	125
Sucre	14	58	29	101
Oruro	15	35	23	73
Tarija	26	39	18	83
Cobija	13	19	15	47
Total	526	2056	409	2991

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

¹⁴ Para el Proyecto Mi Primer Empleo Digno – Fase Piloto con recursos del Tesoro General de la Nación – T.G.N. la edad estaba comprendida entre 18 a 24 años de edad y en el Proyecto Expansión Mi Primer Empleo Digno con recursos de la Agencia de Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo – A.E.C.I.D. la edad estaba comprendida entre 16 a 29 años.

¹⁵ U.D.A.P.E.: Desempeño Económico al tercer trimestre 2006 disponible en su página web.

GRÁFICO N° 5
BENEFICIARIOS (AS) POR RANGO DE EDAD



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

1.4. RUBROS DE CAPACITACIÓN

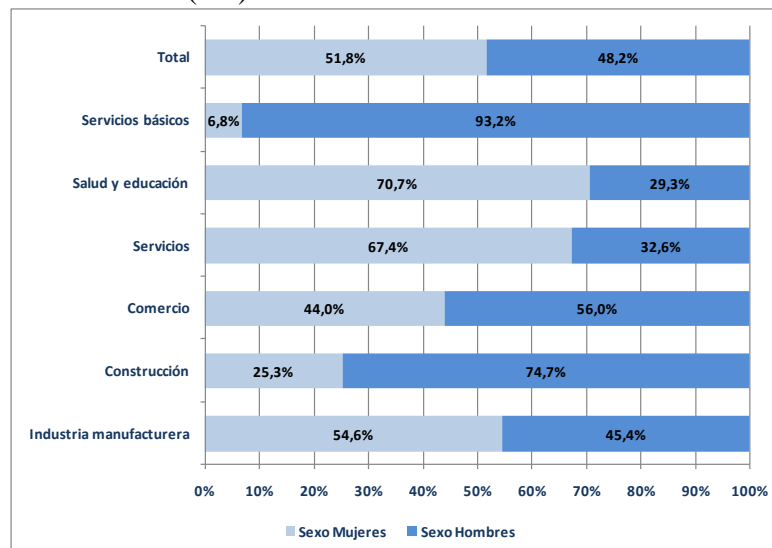
Los rubros de capacitación técnico laboral en los cuales el Proyecto realizó la formación fueron la industria manufacturera con 1.638 (55%) beneficiarios, construcción 293 (10%) beneficiarios, comercio 25 (1%) beneficiarios, servicios 666 (22%) beneficiarios, salud y educación (5%) 150 beneficiarios y servicios básicos (7%) beneficiarios.

CUADRO N° 9
NÚMERO DE JÓVENES BENEFICIADAS(OS) POR EL
PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO (2009-2010):
POR RUBRO DE CAPACITACIÓN

Actividad económica	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Industria manufacturera	894	744	1.638
Construcción	74	219	293
Comercio	11	14	25
Servicios	449	217	666
Salud y educación	106	44	150
Servicios básicos	15	204	219
Total	1.549	1.442	2.991

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

GRÁFICO N° 6
BENEFICIARIOS (AS) POR SEXO Y RUBRO DE CAPACITACIÓN



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

2. ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA

La encuesta de seguimientos post inserción laboral recolecto los datos de los beneficiarios (beneficiario, instituto de capacitación donde recibió el curso, curso de capacitación, ciudad y fecha) y los datos del trabajo actual (beneficiario trabajando: por si empresa actual, rubro, dirección, contacto, tiempo de permanencia, salario percibido; por no el motivo por el cual dejo de trabajar). Esta encuesta se realizo seis meses posteriores a la finalización del Proyecto para determinar si esta política activa de empleo mejoro las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios.

2.1. MUESTRA DE BENEFICIARIOS

Para realizar la encuesta se selecciono a todos los beneficiarios que fueron insertados laboralmente en las ciudades de La Paz y El Alto, lo cual nos da una población de haciendo un total de 678 beneficiarios. Para seleccionar la muestra

que sería sujeto a análisis se utilizó la metodología de muestreo aleatorio simple con el software SPSS versión 11.5.

La encuesta fue realizada a 150 beneficiarios que corresponde al 22% de los que concluyeron el periodo de capacitación técnico laboral en las ciudades citadas¹⁶.

2.2. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DEL LA ENCUESTA

La encuesta realizada se centro en dos preguntas: si el beneficiario se encontraba trabajando o no se encontraba trabajando. En este entendido nos centraremos inicialmente en las respuestas proporcionadas agrupadas en estos dos grupos de respuesta, para posteriormente realizar el análisis respectivo.

2.2.1. ESTATUS LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS

De los 150 beneficiarios que fueron sujetos al seguimiento -encuesta- post inserción laboral, 77 se encontraban trabajando seis meses posteriores de terminado el Proyecto -44 mujeres y 33 varones- y 73 no se encontraban trabajando -47 mujeres y 26 varones- o abandonaron el trabajo por algún motivo en particular.

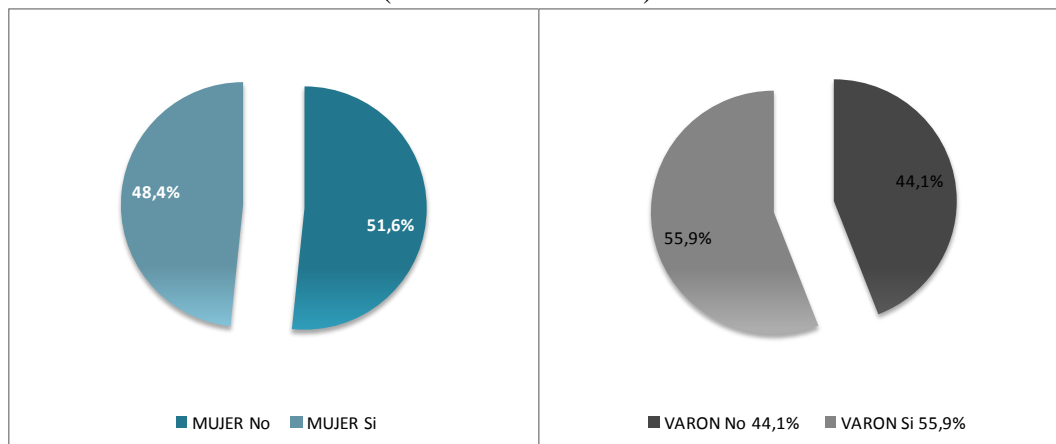
¹⁶ Los datos tabulados de la encuesta post inserción laboral se encuentran en los anexos: TABLA N° 1. DATOS TABULADOS DE LA ENCUESTA POST INSERCIÓN LABORAL PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO.

TABLA N° 1
DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS BENEFICIARIOS
POR ESTATUS DE OCUPACIÓN

Sexo	Beneficiario Trabajando	Total
MUJER	No	47
	Si	44
VARON	No	26
	Si	33
Total general		150

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social – Encuesta post inserción laboral.

GRÁFICO N° 7
DISTRIBUCIÓN POR SEXO POR ESTATUS DE OCUPACIÓN
(EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social – Encuesta post inserción laboral.

2.2.2. FACTORES DE NO CONTINUAR TRABAJANDO

Previo a analizar los factores por los cuales los beneficiarios no se encontraban en el lugar de trabajo en el que realizaron la última etapa del Proyecto, la Inserción Laboral, es importante recordar la definición de empleabilidad citada anteriormente: “la empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el

mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”. Es decir que son todos aquellos factores que permitan realizar un análisis costo beneficio para continuar o cambiar de trabajo.

De los 73 beneficiarios que respondieron que no se encontraban trabajando, se presentaron los motivos:

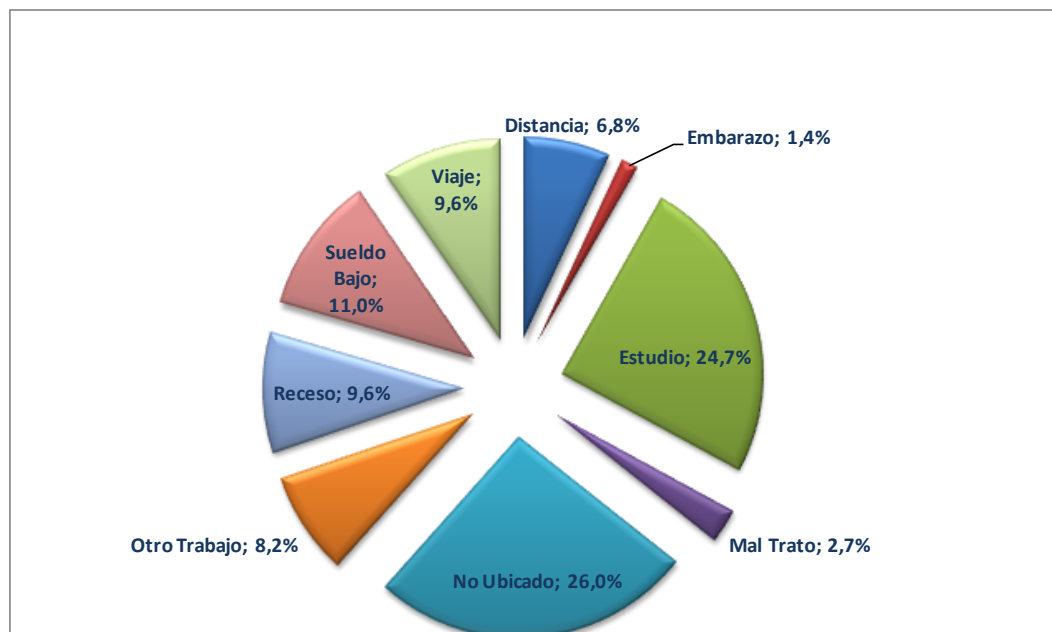
- 5 indicaron debido a la distancia del trabajo (7%).
- 1 por motivo de embarazo (1%).
- 18 continuaron sus estudios (25%).
- 2 por el maltrato que recibieron en la empresa (3%).
- 19 no fueron ubicados (26%).
- 6 se fueron a otros trabajos por mejores condiciones laborales y salariales (8%).
- 7 se encuentran en receso por el ciclo productivo de la empresa (10%).
- 8 abandonaron su trabajo por el sueldo bajo, sin embargo se encuentran buscando otra fuente laboral (11%).
- 7 se encuentran de viaje (10%).

TABLA N° 2
FACTORES PARA NO CONTINUAR TRABAJANDO

Motivo	Distancia	Embarazo	Estudio	Mal Trato	No Ubicado	Otro Trabajo	Receso	Sueldo Bajo	Viaje	Total general
MUJER	3	1	12	1	14	4	6	4	2	47
VARON	2	0	6	1	5	2	1	4	5	26
Total	5	1	18	2	19	6	7	8	7	73

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social – Encuesta post inserción laboral.

GRÁFICO N° 8
FACTORES PARA NO CONTINUAR TRABAJANDO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social – Encuesta post inserción laboral.

2.2.3. INFERENCIA DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

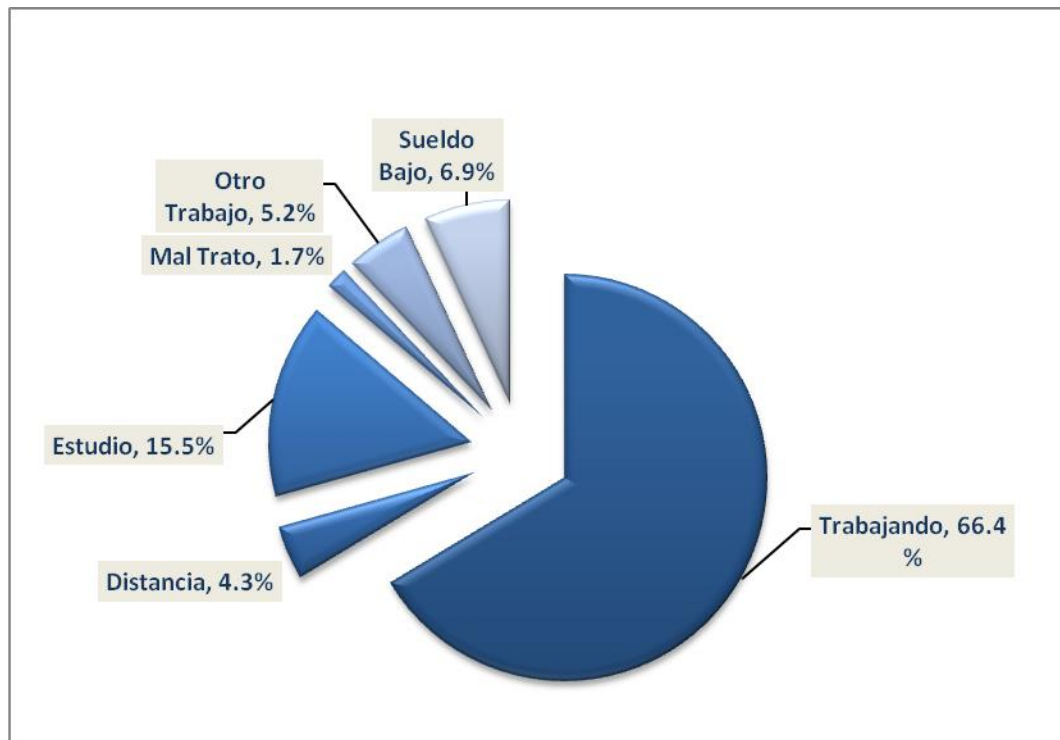
La mejora en las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios del Proyecto Mi Primer Empleo Digno abarca desde el periodo de formación -conocimientos y calificaciones- que directamente incrementaron su productividad en el mercado laboral, también ha permitido la conservación de un empleo -77 beneficiarios de la muestra continúan trabajando-; mejorar y adaptarse al cambio -18 beneficiarios han decidido continuar sus estudios-; elegir otro empleo e integrarse fácilmente al mercado de trabajo -21 beneficiario: 5 por la distancia, 2 por maltrato, 6 otro trabajo y 8 sueldo bajo- nos permiten inferir los beneficios directos e indirectos de las políticas activas en la mejora de las condiciones de empleabilidad de los jóvenes y señoritas que participaron del Proyecto, es decir 116 beneficiarios de los 150 encuestados mejoraron sus condiciones de empleabilidad.

**TABLA N° 3
EMPLEABILIDAD**

Empleabilidad	Trabajando	Distancia	Estudio	Mal Trato	Otro Trabajo	Sueldo Bajo	Total
MUJER	44	3	12	1	4	4	68
VARON	33	2	6	1	2	4	48
Total	77	5	18	2	6	8	116

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social – Encuesta post inserción laboral.

**GRÁFICO N° 9
EMPLEABILIDAD**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social – Encuesta post inserción laboral.

3. DOCIMASIA DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada en la presente investigación que tiene como título “LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD” es:

LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO DE TRABAJO
CONTRIBUYEN A MEJORAR LAS CONDICIONES DE
EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE
TRABAJAR.

Donde:

Ho “hipótesis nula”: Las políticas activas de mercado de trabajo contribuyen a mejorar las condiciones de empleabilidad de la población en edad de trabajar.

Ha “hipótesis alternativa”: Las políticas activas de mercado de trabajo no tienen incidencia en la mejora de las condiciones de empleabilidad de la población en edad de trabajar.

Una vez analizados los datos de la encuesta realizado a los beneficiarios del Proyecto Mí Prime Empleo Digno, se constato la mejora de la empleabilidad que abarca las calificaciones -18 beneficiarios han decidido continuar sus estudios-, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo -77 beneficiarios de la muestra continúan trabajando-, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida -21 beneficiario: 5 por la distancia, 2 por maltrato, 6 otro trabajo y 8 sueldo bajo-. Por lo que se acepta la hipótesis planteada

“Las políticas activas de mercado de trabajo contribuyen a mejorar las condiciones de empleabilidad de la población en edad de trabajar”.

CAPITULO III.
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

CAPITULO III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.1. CONCLUSIONES

La volatilidad ha caracterizado a la economía boliviana durante las últimas décadas. Esos ciclos económicos poco extensos y de gran amplitud han sido acompañados por un mercado de trabajo que produce, en una proporción significativa de trabajadores episodios cortos de desempleo pero con frecuente reincidencia, lo que termina provocando duraciones completas prolongadas. Si bien esto es algo que afecta a la mayoría de los desempleados, impacta con mayor intensidad sobre los más jóvenes, los menos educados, los menos entrenados y capacitados y, especialmente, sobre los trabajadores no registrados o que pertenecen a la economía informal. En este contexto se inserta la gama de acciones que despliega el Estado y que se denomina políticas públicas. Las políticas que se ocupan del desempleo y que aquí fueron llamadas “Políticas Activas de Empleo” comprenden una serie de programas orientados a apoyar al individuo desocupado tanto para reinsertarse laboralmente, como para mantener su consumo lo más alejado posible del umbral de subsistencia e indiscutiblemente como se demostró de mejorar las condiciones de empleabilidad. Es por ello que forman parte del conjunto los programas de capacitación y entrenamiento, los servicios de colocación, la creación directa de empleos, y –aunque sólo marginalmente– las indemnizaciones por despido. Si bien todos estos programas enfrentan la misma situación, sus diseños responden a distintas hipótesis acerca de cuáles son las principales causas que generan la desocupación, a la vez que proceden de experiencias de intervención de otros países, muchas veces con realidades un tanto diferentes, al menos en la base profunda de los determinantes del desempleo. Por ejemplo, en los países más desarrollados del mundo el sector informal del mercado de trabajo y más recientemente la considerada “economía informal”– es pequeña y, hasta podría decirse, inexistente. Por el contrario, en los países menos

desarrollados este sector u área de la economía se presenta como una opción más para la generación de ingresos de los trabajadores que no encuentran lugar en las actividades más modernas, dinámicas y formales. De este modo, cada programa, cada acción orientada ya sea a potenciar la probabilidad de reinserción o a financiar la búsqueda que implican mejorar las condiciones de empleabilidad, contiene en su diseño al menos una hipótesis acerca de la causa que origina la situación que la política pretende atacar.

Además es importante evitar la superposición de programas y de objetivos, también debe tratar de evitarse la superposición entre las políticas y los programas que provienen de diversos ámbitos del gobierno. Por otra parte, el diseño de los programas se debe tratar con especial cuidado, no perdiendo de vista cuestiones más generales: como la eficiencia y la equidad, las consecuencias de corto y largo plazo y el financiamiento; como así tampoco aquellas cuestiones más específicas: como el género, los jóvenes y adultos. En un país con importantes problemas de crecimiento económico y alta desigualdad en la distribución del ingreso, con una economía informal que ocupa más del 60% de la fuerza laboral, donde se está transformando el papel desempeñado por las mujeres en el mundo del trabajo, estos temas deben convertirse en prioridades sobre las que hay que trabajar con detenimiento a la hora de diseñar y evaluar las políticas activas de empleo que permitirán la mejora de las condiciones de empleabilidad de la población menos favorecida.

Por tanto, las “políticas activas” pretenden ayudar a los desempleados a encontrar empleo más rápidamente, a evitar que quienes tienen empleo puedan caer en desocupación, así como a alentar el crecimiento del empleo, por lo que cualquier esfuerzo para disminuir las asimetrías en el mercado laboral llevadas por cualquier institución debe permitir el objetivo final de incrementar la empleabilidad de las persona. En este entendido, la empleabilidad abarca las

calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida, tal como fue demostrado en la presente investigación.

Un factor determinante para analizar la efectividad de las políticas activas de empleo o cualquier política pública es poder contar con un sistema de seguimiento y monitoreo que nos permitan evaluar el impacto que se ha tenido al desarrollar cualquier tipo de programa, además de realizar los ajustes respectivos.

El Proyecto Mi Primer Empleo Digno permitió realizar una aproximación a la efectividad de una política activa de empleo. En este Proyecto participaron 2.991 jóvenes y señoritas que fueron beneficiados con becas de capacitación por el periodo de siete meses. Del total de los beneficiarios que participaron en el Proyecto, se realizó el seguimiento después de 6 meses de concluido el mismo, a 150 jóvenes y señoritas escogidos aleatoriamente. Las edades estaban comprendidas entre los 16 a 29 años, pero podemos apreciar que la concentración en el rango de 20 a 24 años de edad con 2.056 beneficiarios, lo que representa el 69% del total y está directamente relacionado con el estudio que realizó U.D.A.P.E. que indica que la tasa de desempleo de jóvenes menores a 25 años era del 14.42%, por lo cual este Proyecto fue realizado inicialmente para esta población objetivo. Los rubros de capacitación técnico laboral fueron la industria manufacturera con 1.638 (55%) beneficiarios, construcción 293 (10%) beneficiarios, comercio 25 (1%) beneficiarios, servicios 666 (22%) beneficiarios, salud y educación (5%) 150 beneficiarios y servicios básicos (7%) beneficiarios.

La mejora de las condiciones de empleabilidad fue medida mediante una encuesta a 150 beneficiarios seis posteriores a la conclusión del Proyecto. Los

resultados fueron que 77 se encontraban trabajando -44 mujeres y 33 varones- y 73 no se encontraban trabajando -47 mujeres y 26 varones- o abandonaron el trabajo por algún motivo en particular. De los 73 beneficiarios que respondieron que no se encontraban trabajando las causas fueron: 5 indicaron debido a la distancia del trabajo (7%); 1 por motivo de embarazo (1%); 18 continuaron sus estudios (25%); 2 por el maltrato que recibieron en la empresa (3%); 19 no fueron ubicados (26%); 6 se fueron a otros trabajos por mejores condiciones laborales y salariales (8%); 7 se encuentran en receso por el ciclo productivo de la empresa (10%); 8 abandonaron su trabajo por el sueldo bajo, sin embargo se encuentran buscando otra fuente laboral (11%) y 7 se encuentran de viaje (10%).

La mejora en las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios del Proyecto Mi Primer Empleo Digno abarca desde el periodo de formación -conocimientos y calificaciones- que directamente incrementaron su productividad en el mercado laboral, también ha permitido la conservación de un empleo -77 beneficiarios de la muestra continúan trabajando-; mejorar y adaptarse al cambio -18 beneficiarios han decidido continuar sus estudios-; elegir otro empleo e integrarse fácilmente al mercado de trabajo -21 beneficiario: 5 por la distancia, 2 por maltrato, 6 otro trabajo y 8 sueldo bajo- nos permiten inferir los beneficios directos e indirectos de las políticas activas en la mejora de las condiciones de empleabilidad de los jóvenes y señoritas que participaron del Proyecto. En conclusión, 116 beneficiarios -77% de la muestra- de los 150 encuestados mejoraron sus condiciones de empleabilidad, por lo que queda demostrado la efectividad de las políticas activas de empleo y su relación directa con la mejora de la empleabilidad.

1.2. RECOMENDACIONES

Es importante la coordinación institucional, en razón de que muchas veces son distintas las instituciones que administran los diferentes programas activos y

pasivos de empleo y que éstos tienen a su vez una fuerte correlación con las políticas económicas y sociales, se hacen necesarios mayores esfuerzos de coordinación institucional.

La definición clara de los perfiles de la población a la que deben orientarse prioritariamente los programas o proyectos, debido a que su impacto aumenta entre mejor enfocado esté el programa o proyecto a grupos bien definidos de población beneficiaria, cuyas desventajas y necesidades deben ser precisadas desde el inicio, de manera que la atención pueda enfocarse a estas personas.

Se debe crear una ventanilla única como un medio eficiente de acceder a muy diversos programas de mercado de trabajo y a otros servicios sociales de apoyo complementario, para que de esta manera se puedan saber a cuantos beneficiarios se atiende y quienes son sujetos a más de un beneficios.

REFERENCIAS

BETCHERMAN, G., Dar, A., Luinstra, A. Yogawa, M. (2000) Active Labor Market Policies: Policy Issues for East Asia. The World Bank. Washington.

CAMPOS RIOS, Guillermo. Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. Revista Iberoamericana de educación. Madrid. OEI. Disponible en www.campos_oei.org/revista/edu_tra2.html (2002).

CAMPOS RIOS, Guillermo. Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. Revista de la Facultad de Economía-BUAP. Año VIII Num. 23 (2003).

CINTERFOR-OIT. Educación y trabajo: Una relación incluyente e inquietante. Disponible en www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/silv/edu_tra_b/i_a.ht(2005).

DAR, A. y TZANNATOS, Z. (1999) Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations. Social Protection Discussion Paper No. 9901. The World Bank. Washington. D. C.

FUNDIPE. Informe sobre empleabilidad. Disponible en www.fundipe.es/formatos%pdf/ifollempl%seguro.pdf (1999).

GARCÍA SERRANO Carlos. Las políticas del mercado de trabajo: desempleo y activación laboral Labour Market Policies: Unemployment and Work Activation Universidad de Alcalá (2007).

GARCÍA-HUIDOBRO, G. (2002), “Las políticas de mercado de trabajo y sus evaluaciones en Chile”, Serie <macroeconomía del desarrollo No. 17. CEPAL, Santiago.

MÁRQUEZ (2000) “Labor Markets and Income Support: What did We Learn from the Crises?”. BID Working Paper No. 425. Washington.

MÁRQUEZ, G. (2001b) Capacitación de la Fuerza Laboral en América Latina: ¿Qué debe Hacerse? Training in Latin America. Primer Seminario Técnico de Consulta Regional sobre Temas Laborales. BID. Cd. de Panamá.

MAZZA, J. (2001) Labor Intermediation Services: a Review for Latin American and Caribbean Countries. Primer Seminario Técnico de Consulta Regional sobre Temas Laborales. BID. Cd. de Panamá.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

OCDE (1993) Employment Outlook, París.

OCDE (2001) “Labour Market Policies: How the Money has been Spent”, en Employment Outlook 2001. París.

SAMANIEGO, N. (2002) “Las políticas de mercado de trabajo en México y su evaluación”, Serie macroeconomía del desarrollo No.18. CEPAL, Santiago.

WEINBERG Pedro. Formación profesional, empleo y empleabilidad. Forro mundial de Porto Alegre. Disponible en www.ilo.org/public/apanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg (2004).

INDICE DE CUADROS, GRÁFICOS Y TABLAS

CUADRO N° 1: CLASIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO.....	15
CUADRO N° 2: SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN PARA EL TRABAJO PRINCIPALES FUNCIONES.....	16
CUADRO N° 3: TIPOS DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO.....	18
CUADRO N° 4: TIPOS DE PROGRAMAS DE CREACIÓN DE EMPLEOS....	20
CUADRO N° 5: CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO.....	56
CUADRO N° 6: NÚMERO DE JÓVENES BENEFICIADAS(OS) POR EL PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO (2009-2010) FASES DE CAPACITACIÓN Y NIVELES DE CONCLUSIÓN.....	60
CUADRO N° 7: NÚMERO DE JÓVENES BENEFICIADAS(OS) POR EL PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO (2009-2010) POR CIUDAD Y SEXO.....	62
CUADRO N° 8: NÚMERO DE JÓVENES BENEFICIADAS(OS) POR EL PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO (2009-2010) POR RANGO DE EDAD.....	63
CUADRO N° 9 NÚMERO DE JÓVENES BENEFICIADAS(OS) POR EL PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO (2009-2010) POR RUBRO DE CAPACITACIÓN.....	64
GRÁFICO N° 1: RESULTADOS FASE DE CAPACITACIÓN LABORAL.....	60
GRÁFICO N° 2: RESULTADOS FASE DE PASANTIA LABORAL.....	61
GRÁFICO N° 3: RESULTADOS FASE DE INSERCIÓN LABORAL.....	61
GRÁFICO N° 4: BENEFICIARIOS (AS) POR SEXO.....	62
GRÁFICO N° 5: BENEFICIARIOS (AS) POR RANGO DE EDAD.....	64

GRÁFICO N° 6: BENEFICIARIOS (AS) POR SEXO Y RUBRO DE CAPACITACIÓN.....	65
GRÁFICO N° 7: DISTRIBUCIÓN POR SEXO POR ESTATUS DE OCUPACIÓN (EN PORCENTAJE).....	67
GRÁFICO N° 8: FACTORES PARA NO CONTINUAR TRABAJANDO.....	69
GRÁFICO N° 9: EMPLEABILIDAD.....	70
TABLA N° 1: DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS BENEFICIARIOS POR ESTATUS DE OCUPACIÓN.....	67
TABLA N° 2: FACTORES PARA NO CONTINUAR TRABAJANDO.....	68
TABLA N° 3: EMPLEABILIDAD.....	70

ANEXOS

**CUADRO N° 1.
INTERMEDIACIÓN LABORAL EN BRASIL, CHILE Y MÉXICO**

	Brasil	Chile	México
Organismos	SINE Sistema Nacional de Empleo 1976	SENCE (Servicio Nacional de capacitación y Empleo) 1976	SNE (Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento) 1978
Estructura original	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura descentralizada con instancias federal y estatal - Financiamiento público - Atraso tecnológico 	<ul style="list-style-type: none"> - Organismo técnico del Estado - Estructura descentralizada - Relacionado con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Coordinación con oficinas municipales de Información Laboral (OMIL) 	<ul style="list-style-type: none"> - Regulado y supervisado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social - Estructura descentralizada - Recursos muy limitados en su origen
Reformas	<ul style="list-style-type: none"> - Apertura a la participación de organismos sindicales y organizaciones no lucrativas en la intermediación - Financiamiento del FAT 1990 - Transferencia de recursos a SINE's estatales con base en criterios de desempeño - 1000 puestos de atención 	Reformas en 1997: <ul style="list-style-type: none"> - Mejora la focalización - Atención a población desplazada que requiere reconversión - Modificación del Sistema de Franquicia Tributaria 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo del Banco Mundial y del BID en el programa de modernización de los mercados de trabajo - Se renueva su equipo y se establecen sistemas de información - Transferencia a SEE's con base en indicadores de desempeño - Se establecen Comités técnicos tripartitas de supervisión - Se agregan unidades móviles para ampliar cobertura en pequeños poblados
Funciones y programas	<ul style="list-style-type: none"> - Articulación de políticas activas y pasivas 	Entre otros, se ofrecen programas especiales en las siguientes modalidades: <ul style="list-style-type: none"> - Salario Mínimo - Reinserción Laboral - Intermediación SENCE-OMIL 	<ul style="list-style-type: none"> - Ferias de Empleo - Talleres para Desempleados - Bolsas de trabajo <ul style="list-style-type: none"> o Chambatel o Chambanet o Chambapar - Rehabilitación Laboral,

- | | | | |
|---|---------------------------|-----|------------------------|
| - | Personas | con | Capacitación y Trabajo |
| | Discapacidad | | - Abriendo Espacios |
| - | Calidad de Capacitación | | - Empresa Incluyente |
| - | Infoempleo | | - Caminemos Juntos |
| - | Orientación Integral para | | |
| | Liceos Municipalizados | | |

CUADRO N° 2.
PROGRAMAS SELECCIONADOS DE CAPACITACIÓN A DESEMPLEADOS EN AMÉRICA LATINA

Evaluación	Argentina	Chile	México	Perú
Programa	PROJOVEN	Chile Joven	PROBECAT (Hoy CICAT)	PROJOVEN
Objetivo	Incrementar las oportunidades de empleo para jóvenes desempleados de 16 a 29 años, de los estratos socioeconómicos de menores ingresos.	Incrementar la probabilidad de inserción laboral para los jóvenes de estratos de bajos ingresos, que enfrentan dificultades de integración económica y social a través de formación para el trabajo, capacitación en oficios y experiencia laboral.	Incrementar la probabilidad de inserción de personas con dificultades para acceder a un empleo, así como a trabajadores en esquemas de suspensión acordada de labores, a cursos de capacitación de corto plazo.	Facilitar el acceso de jóvenes de escasos recursos al mercado laboral formal a fin de brindar capacitación y experiencia laboral que respondan a los requerimientos del sector productivo.
Financiamiento	Financiamiento Gobierno/BID	Financiamiento Gobierno/BID	Financiamiento Gobierno/BID	
Antecedentes	Inicia a mediados de los noventa, a raíz de la crisis y de los altos índices de desempleo en jóvenes.	Inicia en 1994 para contener el alto desempleo en jóvenes	Inicia a mediados de los ochenta y se expande fuertemente y diversifica a raíz de la crisis de 1995	El programa se inicia en agosto de 1996
Beneficios	Se ofrecen programas de capacitación en dos partes: a) una parte teórica de 150 a 200 horas y b) una estadía en una empresa de la misma duración. Se otorga una beca de 4 dólares diarios durante el período de capacitación.	Se ofrecen programas de capacitación en dos partes: a) una parte teórica y b) una estadía en una empresa. Cursos gratuitos; subsidio diario para la colación y movilización; seguro contra accidentes personales; herramientas y materiales; certificado fiscal del SENCE y del organismo capacitador.	Cursos cortos de readiestramiento rápido o de capacitación complementaria. Beca por el equivalente a un salario mínimo regional más gastos médicos. En algunas de sus modalidades ayuda para gastos de transporte. En algunos casos materiales didácticos, o herramientas en la capacitación para el autoempleo.	Se ofrecen programas de capacitación con: a) una de formación técnica de 3 meses y b) una fase de formación laboral remunerada en una empresa, de 3 meses como mínimo, no menor a una remuneración mínima vital y un seguro contra accidentes y enfermedades. Un estipendio para alimentación y transporte durante la formación técnica.
Mecánica operativa	Es promovido por el Ministerio del Trabajo. Los cursos son ofrecidos por instituciones públicas y privadas que compiten en base	El Ministerio del Trabajo financia la contratación de externa de cursos. Éstos se imparten bajo tres modalidades: capacitación y	Es normado por el Ministerio del Trabajo y operado por los gobiernos estatales. Los cursos son ofrecidos por instituciones públicas y privadas que	Es promovido por el Ministerio del Trabajo y Promoción Social. Los cursos son ofrecidos por instituciones públicas y privadas

a propuestas de capacitación. Asimismo, las evaluaciones son subcontratadas a instituciones externas. No se exige a las empresas la contratación de egresados.

experiencia laboral en empresas; habilitación para la creación de microempresas agrícolas y forestales; aprendizaje alternado.

compiten en base a propuestas de capacitación. Asimismo, las evaluaciones son subcontratadas a instituciones externas. Se exige a las empresas la contratación de un 70% egresados cuando se trata de mediana o gran empresa. Otras modalidades son la capacitación para autoempleo y la de empresas en suspensión acordada de labores.

seleccionadas que compiten. No se exige a las empresas la contratación de egresados. Plantea la incorporación progresiva de áreas marginales de las principales ciudades. Subsidios a madres para atención de sus hijos.

CUADRO N° 3.
ALGUNOS PROGRAMAS DE CREACIÓN DE EMPLEO EN PAÍSES DE AMÉRICA LATINA

Evaluación	Argentina	Chile	México
Programa	TRABAJAR	Programa de Empleo Mínimo 1975-1988	PET
Objetivo	Disminuir la pobreza mediante la generación de oportunidades de empleo y el mejoramiento de la infraestructura social en las comunidades pobres.	Absorber a los trabajadores desplazados por el sector público y reducir el desempleo durante períodos de ajuste.	Generar oportunidades de empleo e ingreso a la población rural más pobre mediante acciones de desarrollo de capital humano, infraestructura social y productiva, y la preservación del medio ambiente.
Financiamiento	Gobierno/Banco Mundial, a través del Fondo Nacional de Empleo derivado de impuestos a la nómina.	Gobiernos municipales.	Gobierno federal, estados y municipios.
Antecedentes	TRABAJAR I, un programa piloto, se creó en 1996 en respuesta a una crisis económica con tasas de desempleo de más del 17%. TRABAJAR II fue lanzado en 1997 como una versión ampliada y reformada del programa piloto y los proyectos de TRABAJAR III se comenzaron a aprobar en 1998.	Administrados por las municipalidades, alcanzaron su nivel máximo en 1983 cuando llegaron a cubrir al 13% de la fuerza de trabajo. Estos programas se terminaron paulatinamente.	Se creó como respuesta a la crisis económica de 1995 con carácter transitorio. Continúa vigente pero sus objetivos y líneas de acción han cambiado. Hoy se enfoca a atender problemas estructurales que inhiben la generación de empleo e ingreso en zonas marginadas.
Sujetos	Trabajadores desocupados de bajos recursos y escasa calificación laboral, preferentemente jefes o jefas de hogar, que no estén percibiendo prestaciones por seguro de desempleo ni estén participando en algún otro programa del Ministerio.		Población rural en pobreza extrema, mayor de 16 años, constituida por productores rurales, jornaleros con y sin tierra, hombres y mujeres que habitan las áreas rurales de las micro regiones.
Mecánica operativa	El Ministerio financia una ayuda económica no remunerativa de hasta 200 pesos mensuales para personas que trabajen en proyectos de 3 a 6 meses de duración y que tengan por finalidad satisfacer necesidades	Se promovía el trabajo manual con salarios muy bajos a fin de asegurar la autofocalización a los más pobres. El salario pagado equivalía a la cuarta parte del mínimo legal y se orientaba a obras locales de infraestructura con	Apoyo monetario, por un máximo de 88 jornales por beneficiario. El monto del jornal equivale al 90% del salario mínimo, se incluye capacitación. Como mínimo 70% de los recursos va a jornales y el resto al pago de

socialmente relevantes, por medio de la construcción de obras de infraestructura social comunitaria. El Proyecto tiene que ser llevado a cabo por organismos públicos nacionales, provinciales, municipales u ONG's sin fines de lucro, que deberán proveer los materiales, maquinarias, herramientas y la mano de obra calificada necesaria para la concreción de las obras.

trabajo no calificado.

materiales, maquinaria y equipo. Proyecto interinstitucional en el que intervienen varias secretarías a nivel federal, los estados y los municipios. También participan en su supervisión comités de beneficiarios.

CUADRO N° 4.
SISTEMAS DE COMPENSACIÓN AL DESEMPLEO EN ARGENTINA, BRASIL, CHILE Y MÉXICO

Principales características/País	Argentina	Brasil	Chile	México
Marco Legal	Ley de 1960, reformada en 1995.	1986, con una reforma constitucional en 1988 que incluye al seguro de desempleo como uno de los derechos laborales.	Ley 19.728 del año 2000.	Ley del Seguro Social, 1973 (seguro de desempleo a personas de 60 a 64 años). Reglamento administrativo, 2002 (proyecto piloto vinculado a capacitación).
Fuentes de financiamiento	1.5% de impuesto al salario al empleador y 1.0% al trabajador (Mazza, J. (2000).)	Una proporción de los recursos del FAT (Fondo de amparo al Trabajador) se destina al seguro. El fondo se alimenta de contribuciones sobre la facturación. Otra contribución es a través de deducciones al impuesto sobre la renta. El FAT representa el 0.75 % del PIB.	Contribución tripartita basada en el salario, destinada a una cuenta individual de cada trabajador y a un fondo solidario.	Tripartita con base en el salario (60 a 64 años). Estatal (proyecto piloto vinculado a capacitación)
Reformas más recientes		En 1994 se articula a las políticas activas de empleo (capacitación e intermediación laboral)	En el 2001 se transforma de un sistema estatal a uno tripartita; se induce a que el beneficiario busque activamente empleo al financiarse la primera fase del desempleo con los ahorros de su cuenta individual.	Introducción en el 2002 del proyecto piloto de compensación a desempleados participantes en programa de capacitación, que tengan antecedentes inmediatos en el IMSS.
Estructura administrativa	Administración Nacional de la Seguridad Social, de manera descentralizada, reportan al Ministerio del Trabajo.	Sistema de administración múltiple. El seguro puede ser cobrado en bancos estatales, cajas federales, oficinas del Ministerio del Trabajo u oficinas del servicio público de empleo SINE's.	La administración de la cuenta individual recae en una sociedad de giro único, fiscalizada por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.	El IMSS administra el seguro de Cesantía en edad avanzada (60 a 64 años). La STPS y SNE administran el proyecto piloto.
Cobertura	Trabajadores asalariados del	Trabajadores del sector	Automática para trabajadores	Trabajadores sector formal

	sector formal privado, excluyendo trabajadores domésticos. Existe un esquema distinto para trabajadores de la construcción.	formal en empresas públicas y privadas.	formales públicos y privados que inicien actividades y opcionales para trabajadores con contrato vigente al promulgarse la ley. Se exceptúan trabajadores domésticos.	privado (60 a 64 años) inscritos en el IMSS. Trabajadores sector formal privado en diez estados (proyecto piloto).
Monto y duración de los beneficios	60% de los ingresos con un rango entre uno y cuatro salarios mínimos, por un lapso entre 17 y 52 semanas.	En promedio 1.5 salarios mínimos, con una duración máxima de 5 meses.	37 dólares los primeros 6 meses de desempleo y de 18 dólares los siguientes 6 meses.	Considera un apoyo anual equivalente a 180 dólares (Proyecto piloto).
Cifras de atención	En 1998 benefició a 87 mil 500 desempleados al mes en promedio.	Cubre a 4.7 millones de trabajadores y otorga beneficios al 40% de los desempleados sin causa justificada en 2001.	Se espera una cobertura de entre 300 mil y 450 mil beneficiarios.	19% Cifra meta para el año 2002, en relación al conjunto de desempleados que califican para el proyecto piloto en las diez entidades federativas seleccionadas.

TABLA N° 1.
DATOS TABULADOS DE LA ENCUESTA POST INSERCIÓN LABORAL
PROYECTO MI PRIMER EMPLEO DIGNO

Nro.	Ciudad	Código	Paterno	Materno	Nombre	Sexo	Beneficiario Trabajando	Empresa	Rubro	Satisfacción	Motivo	Tipo de Contacto	Comentarios
1	EL ALTO	3007	ACARAPI	HAUNTO	GONZALO	VARON	SI	CARPINTERIA PEPE	MADERA	SATISFEC HO		TELEFÓNICO	APROXIMADAMENTE ESTÁ TRABAJANDO UN MES Y MEDIO EN UN TALLER PEQUEÑO SIN NOMBRE, CARPINTERIA PEPE SÓLO SE COLOCO COMO REFERENCIA.
2	EL ALTO	3379	ALEJO	CHIPANA	HORTENCIA	MUJER	NO				OTRO TRABAJO	TELEFÓNICO	ESPERA HASTA ENERO PARA ENTRAR A TRABAJAR A OTRA EMPRESA
3	EL ALTO	3382	AMARU	ORTIZ	MIGUEL ANGEL	VARON	SI	CALEX SHOES - ULALA	CUEROS	SATISFEC HO		TELEFÓNICO	EL JOVEN PERMANECIÓ 2 MESES ADICIONALES AL DE INSERCIÓN
4	EL ALTO	976	ANDRADE	CHOQUE	CRISTINA	MUJER	SI	KARIN EMPORIT EXPORT LTDA	JOYERÍA	SATISFEC HO		TELEFÓNICO	LA BENEFICIARI ESTA SATISFECHA
5	EL ALTO	3643	APAZA	APAZA	ISABEL JANET	MUJER	NO				NO UBICADO	TELEFÓNICO	EL NÚMERO NO CORRESPONDE
6	EL ALTO	3005	APAZA	PLATA	CESAR	VARON	SI	METAL MECANICA	METAL MECANICA	MUY SATISFEC HO		PERSONAL	ESTA SATISFECHO CON SU TRABAJO
7	EL ALTO	817	ARHUATA	ARHUATA	DAVID	VARON	SI	FALCON	METAL MECANICA	SATISFEC HO		TELEFÓNICO	EL EMPRESARIO NOS MENCIONA QUE EL JOVEN TRABAJO HASTA EL MES DE SEPTIEMBRE

8	EL ALTO	1611	ARICAHU A	JANO	MAGUI LUZ	MUJER	NO				NO UBICADO	TELEFONI CO	NO CONTESTA EL CELULAR
9	EL ALTO	3070	ARUQUIPA	SOSSA	LOURDES EMMA	MUJER	NO				OTRO TRABAJO	TELEFONI CO	SE HA CAPACITADO EN LA FEBRICACIÓN DE CALZADOS EN CUERO, PERO AHORA ESTA TRABAJANDO EN UN TALLER DE COSTURA COSTURANDO CHOMPAS
10	EL ALTO	3006	ARUQUIPA	SOSSA	REYNALD O JESUS	VARON	SI	ORION	METAL MECANIC A	SATISFEC HO		PERSONAL	SE DESEMPEÑA EN EL RECTIFICADO DE MOTORES
11	EL ALTO	3550	ATAHUIC HI	RODRIGUE Z	ADELAIDA FABIOLA	MUJER	SI	PELUQUE RIA VICKY	BELLEZA INTEGRAL	SATISFEC HO		PERSONAL	LA BENEFICIARIA SE ENCUENTRA SATISFECHA
12	EL ALTO	3055	CANQUI	HERRERA	ERACLEA ELISABET T	MUJER	SI	ISAMDOR	CUEROS	SATISFEC HO		PERSONAL	SE DESEMPEÑA COMO APARADORA DE CALZADOS Y AYUDANTE
13	EL ALTO	3384	CARVAJA L	QUISPE	ANA	MUJER	SI	MARCUS	CUEROS	SATISFEC HO		PERSONAL	LA JOVEN NOS COMENTA QUE SE ENCUENTRA BIEN EN LA EMPRESA Y QUE SE QUEDARÁ EN LA MISMA
14	EL ALTO	3386	CARVAJA L	QUISPE	SILVIA	MUJER	SI	CALEX SHOES - ULALA	CUEROS	SATISFEC HO		PERSONAL	EL EMPRESARIO NOS COMENTA QUE LA JOVEN ESTUVO TRABAJANDO HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE EN LA EMPRESA
15	EL ALTO	385	CARVAJA L	YUIRA	VIVIANA	MUJER	SI	KARIN EMPORT EXPORT LTDA	JOYERÍA	MUY SATISFEC HO		PERSONAL	LA BENEFICIARIA SE ENCUENTRA MUY SATISFECHA EN LA EMPRESA
16	EL ALTO	384	CATACOR A	PÉREZ	DEYSI ROCÍO	MUJER	NO				NO UBICADO	TELEFONI CO	EL NÚMERO NO CORRESPONDE

17	EL ALTO	3010	CEREZO	BERNAL	HERNAN	VARON	NO			ESTUDIO	TELEFONICO	SE PRESENTARA PARA UN TRABAJO EN EL ÁREA DE METAL MECÁNICA EN LA CIUDAD DE SANTA CRUZ, ESTA AGRADECIDO CON EL PROYECTO Y LA ICAP SAN PABLO
18	EL ALTO	1646	CHALLCO	NINA	GABRIELA	MUJER	SI	ARTEMANIA	TEXTILES	SATISFECHO	TELEFONICO	LA EMPRESARIA NOS MENCIONA QUE LA JOVEN CONTINÚA TRABAJANDO NORMALEMTNE CON ELLA.
19	EL ALTO	3450	CHALLCO	SAIRE	RICARDO CARLOS	VARON	NO			DISTACIA (MUY LEJOS EL TRABAJO)	TELEFONICO	DEJO SU TRABAJO POR LA DISTANCIA, SE DEDICA A TRABAJAR CON SU PAPÁ COMO AYUDANTE DE ALBAÑIL
20	EL ALTO	711	CHÁVEZ	CALCINA	ROGER	VARON	SI	DETEKTA S.R.L.	COMPUTACIÓN	SATISFECHO	PERSONAL	EL BENEFICIARIO ESTA CONTENTO PONIENDO EN PRÁCTICA LO APRENDIDO
21	EL ALTO	3011	CHIPANA	CHAMBI	JUAN	VARON	NO			VIAJE	TELEFONICO	VIAJARA A CARANAVI PARA TRABAJAR CON SU PAPÁ
22	EL ALTO	3271	CHIPANA	CONDORI	FRANKLIN	VARON	NO			OTRO TRABAJO	TELEFONICO	EL EMPRESARIO NOS MENCIONA QUE SOLAMENTE PERMANECIÓ HASTA EL MES DE INSERCIÓN Y LUEGO SE RETIRÓ VOLUNTARIAMENTE
23	EL ALTO	130	CHOQUE	CONDORI	ELIZABETH	MUJER	NO			RECESO	TELEFONICO	SE LE CUMPLIO LOS TRES MESES DE CONTRATO
24	EL ALTO	3647	CHOQUE	CRUZ	GRISELA IRENE	MUJER	NO			NO UBICADO	TELEFONICO	EL NÚMERO NO CORRESPONDE
25	EL ALTO	3402	CHOQUEMISA	CONDORI	YOBANA ELVA	MUJER	NO			OTRO TRABAJO	TELEFONICO	NO CONTESTA SU CELULAR, LUEGO DE CUMPLIR SU MES DE INSERCIÓN SE RETIRO DE LA EMPRESA.

26	EL ALTO	3071	CHURA	APATA	TOMAS	VARON	NO			SUELDO BAJO	TELEFONICO	DESEA TRABAJAR PERO NO CONOCE OTROS TALLERES DE CALZADOS.
27	EL ALTO	3067	CHURA	TICONA	GABRIELA STEFANI	MUJER	SI	ISAMDOR	CUEROS	SATISFEC HO	PERSONAL	SE DESEMPEÑA COMO APARADORA DE CALZADOS
28	EL ALTO	981	COILA	ARUQUIPA	WILSON	VARON	SI	TORNERIA UNIVERSAL	METAL MECANICA	SATISFEC HO	PERSONAL	EL JOVEN COMENTA QUE LE GUSTA TRABAJAR EN LA EMPRESA Y QUE PIENSA QUEDARSE Y ESPECIALIZARSE EN EL RUBRO
29	EL ALTO	3295	CONDE	MENDOZA	MARISOL	MUJER	SI	DETEKTA S.R.L.	COMPUTACION	SATISFEC HO	PERSONAL	EL BENEFICIARIO SE ENCUENTRA CONFORME
30	EL ALTO	3614	CONDORI	LIMACHI	ROMER	VARON	NO			NO UBICADO	TELEFONICO	EL NÚMERO DE CELULAR NO CORRESPONDE AL BENEFICIARIO
31	EL ALTO	3518	CONDORI	MAMANI	VLADIMIR DAVID	VARON	NO			ESTUDIO	TELEFONICO	EL EMPRESARIO NOS COMENTA QUE ESTUVO TRABAJANDO MEDIO TIEMPO EN LA EMPRESA Y QUE SE RETIÓ EN EL MES DE AGOSTO
32	EL ALTO	3057	CONDORI	MAYDANA	FELIX LORGIO	VARON	NO			SUELDO BAJO	TELEFONICO	ESTA INTENTANDO ENTRAR EN OTRO PROGRAM SIMILAR QUE LLEVA ADELANTE LA FAUTAPO
33	EL ALTO	3075	CONDORI	MUJICA	BELINDA	MUJER	SI	ISAMDOR	CUEROS	SATISFEC HO	PERSONAL	SE DESEMPEÑA COMO APARADORA DE CALZADOS
34	EL ALTO	1020	CONDORI	TIPULA	NOHELY XIMENA	MUJER	SI	LA ESPAÑOLA	ALIMENTOS	SATISFEC HO	PERSONAL	EL JEFE DE PERSONAL NOS MENCIONA QUE LA JOVEN TRABAJA EN LA AGENCIA DE LA PAZ EN LA CALLE GOIZUETA

35	EL ALTO	3954	COPA	FABIAN	OMAR LEODAN	VARON	NO			ESTUDIO	TELEFONICO	ESTA CONCLUYENDO SUS ESTUDIOS, POSTERIORMENTE BUSCARA TRABAJO EN EL RUBRO
36	EL ALTO	3772	CORO	MAMANI	HELEN	MUJER	SI	WONDERFUL TRAVEL TOURS S.A.	ALIMENTOS	INSATISFECHO	PERSONAL	EN CONVERSACIÓN CON EL EMPRESARIO NOS MENCIONA QUE LA JOVEN SE RETIRÓ VOLUNTARIAMENTE
37	EL ALTO	3334	DELGADO	SULLCA	JAIME	VARON	SI	GAV SPORT	TEXTILES	SATISFECHO	TELEFONICO	EN CONVERSACIÓN CON EL JEFE DE PERSONAL, NOS MENCIONA QUE EL JOVEN TRABAJA ACTUALMENTE EN LA EMPRESA Y QUE ES MUY RESPONSABLE
38	EL ALTO	3758	FERNANDEZ	MERCADO	NATALI CANDELA RIA	MUJER	NO			NO UBICADO	TELEFONICO	EL NÚMERO YA NO CORRESPONDE A LA BENEFICIARIA
39	EL ALTO	3388	FLORES	MOLINA	ISRAEL	VARON	SI	LANDRUBER	CUEROS	SATISFECHO	PERSONAL	ES SOLADOR Y PIENSA QUEDARSE A TRABAJAR PORQUE EL TRATO ES BUENO Y LE GUSTA SU TRABAJO
40	EL ALTO	3279	GAGUILLO	CHOQUE	PEDRO	VARON	SI	DIGITAL NETWORK SRL	COMPUTACIÓN	SATISFECHO	PERSONAL	EL BENEFICIARIO SE ENCUENTRA SATISFECHO EN LA EMPRESA
41	EL ALTO	4095	GARCIA	CHUQUIMILLA	DAYSI	MUJER	SI	LA ESPAÑOLA	ALIMENTOS	SATISFECHO	PERSONAL	EL JEFE DE PERSONAL NOS MENCIONA QUE LA JOVEN TRABAJA EN VENTAS EN LA EMPRESA Y QUE FUE A ENTREGAR PEDIDOS
42	EL ALTO	1438	GOMEZ	LOZA	VLADIMIR	VARON	SI	GAVA MARKET	ALIMENTOS	SATISFECHO	PERSONAL	NINGUNO
43	EL ALTO	3390	HILAYA	CHIPANA	JHANNET JHOVANA	MUJER	SI	LANDRUBER	CUEROS	SATISFECHO	PERSONAL	MENCIONA QUE SEGRIRÁ TRABAJANDO EN LA EMPRESA

44	EL ALTO	516	HUANCA	CHUCA	ANGÅLI CA SOFIA	MUJER	SI	LANDRUB ER	CUEROS	SATISFEC HO	PERSONAL	SE QUEDARÁ A TRABAJAR HASTA FEBRERO
45	EL ALTO	511	HUANCA	CHUCA	JUANA LIDIA	MUJER	SI	MARCUS	CUEROS	SATISFEC HO	PERSONAL	EL JOVEN NOS COMENTA QUE TRABAJARÁ HASTA FIN DE AÑO
46	EL ALTO	2985	HUANCA	CONDO	ALICIA MARISOL	MUJER	NO			VIAJE	TELEFONI CO	ELLA INDICA QUE APROXIMADAMENTE DEJO EL TRABAJO POR UN LAPSO DE TIEMPO DE DOS SEMANAS POR MOTIVO DE VIAJE EN FECHAS FESTIVAS EN CUANTO LLEGUE RETORNARA A SU TRABAJO.
47	EL ALTO	3391	HUARINA	MENDOZA	MARIBEL	MUJER	SI	LANDRUB ER	CUEROS	SATISFEC HO	PERSONAL	DESEA ESTUDIAR Y TRABAJAR, LE GUSTÓ EL TRABAJO PORQUE GANÓ EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO
48	EL ALTO	3658	HUERTAS	MAMANI	SOFIA	MUJER	NO			NO UBICADO	TELEFONI CO	EL NÚMERO NO CORRESPONDE
49	EL ALTO	3757	LAURA	CORNEJO	EVA MARIA	MUJER	NO			ESTUDIO	TELEFONI CO	EL HORARIO NO LE PERMITE ESTUDIAR
50	EL ALTO	3223	LUIZAGA	ESPINOZA	JACQUELI NE ROCIO	MUJER	NO			ESTUDIO	TELEFONI CO	POSTULA EN UN CURSO PREUNIVERSITARIO
51	EL ALTO	3778	LUQUE	RAMIREZ	EVA REINA	MUJER	SI	GAVA MARKET	ALIMENT OS	INSATISFE CHO	PERSONAL	NINGUNO
52	EL ALTO	3594	MAMANI	CALLE	YOLA	MUJER	NO			NO UBICADO	TELEFONI CO	EL NÚMERO NO CORRESPONDE

53	EL ALTO	3348	MAMANI	CRUZ	BRIGIDA	MUJER	SI	GAV SPORT	TEXTILES	SATISFEC HO	TELEFONI CO	LA JOVEN TRABAJA EN LA EMPRESA DESDE LAS PRÁCTICAS LABORALES
54	EL ALTO	3351	MAMANI	LLIFUTA	SONIA	MUJER	NO			EMBARAZ O	TELEFONI CO	EN CONTACTO TELEFÓNICO CON EL EMPRESARIO NOS COMENTA QUE LA JOVEN ETRABAJÓ APROXIMADAMENTE 3 MESES Y LUEGO SE RETIRÓ
55	EL ALTO	756	MAMANI	PACOSILL O	RICHARD	VARON	SI	FALCON	METAL MECANIC A	SATISFEC HO	TELEFONI CO	EL EMPRESARIO NOS MENCIONA QUE TRABAJÓ HASTA EL MES DE SEPTIEMBRE Y LUEGO SE RETIRÓ VOLUNTARIAMENTE
56	EL ALTO	650	MAMANI	PATTY	RUBÉN	VARON	SI	ACOSTA	COMPUTA CIÓN	MUY SATISFEC HO	TELEFONI CO	EL BENEFICIARIO CONSIGUIO PARTICULARMENTE ESE TRABAJO, EN EL MUNICIPIO DE BATALLAS.
57	EL ALTO	3024	MAMANI	TARQUIN O	JHOVANA KARINA	MUJER	SI	ORION	METAL MECANIC A	MUY SATISFEC HO	PERSONAL	SE DESEMPEÑA EN EL RECTIFICADO DE CLOACAS Y MOTORES
58	EL ALTO	2991	MARTINEZ	TICONA	MONICA	MUJER	SI	VENUS	CUEROS	INSATISFE CHO	TELEFONI CO	CONTINUA ELABORANDO MONEDEROS DE CUERO, PERO TAMBIÉN GORRAS.
59	EL ALTO	2992	MASSI	QUISPE	MONICA	MUJER	NO			VIAJE	TELEFONI CO	DEJO SU TRABAJO PARA VIAJAR AL PAIS DE CHILE, PORR QUE SU HERMANA LA NECESITABA CON URGENCIA, AHORA ESTA EN BUSCA DE TRABAJO
60	EL ALTO	252	MENDOZA	CALLE	XIMENA LIZET	MUJER	NO			NO UBICADO	TELEFONI CO	NO CONTESTAN EN EL NÚMERO DE REFERENCIA
61	EL ALTO	3355	MENDOZA	VILLCA	TERESA	MUJER	SI	PARY	TEXTILES	SATISFEC HO	TELEFONI CO	LA EMPRESARIA NOS MENCIONA QUE LA JOVEN CONTINUA TRABAJANDO EN LA EMPRESA

62	EL ALTO	3560	NINA	0	SANDRA	MUJER	NO			ESTUDIO	TELEFONICO	POSTULA A UN CURSO PREUNIVERSITARIO
63	EL ALTO	4084	NINA	RAMOS	EVA	MUJER	SI	LA ESPAÑOLA	ALIMENTOS	SATISFECHO	PERSONAL	HASTA HACE 2 MESES RECIBÍA BS.350
64	EL ALTO	1109	PABLO	VERA	EUGENIO	VARON	SI	TORNERIA UNIVERSAL	METAL MECANICA	INSATISFECHO	PERSONAL	NO LE CONVIENE EL SALARIO Y DEJARÁ EL TRABAJO
65	EL ALTO	3292	PAYE	TICONA	RICHARD ÁNGEL	VARON	SI	DETEKTA S.R.L.	COMPUTACIÓN	SATISFECHO	PERSONAL	EL BENEFICIARIO SE ENCUENTRA CONTENTO CON EL TRABAJO QUE REALIZA
66	EL ALTO	1133	POSARRI	HERRERA	ELIZABETH	MUJER	SI	LA ESPAÑOLA	ALIMENTOS	SATISFECHO	PERSONAL	EL JEFE DE PERSONAL NOS MENCIONA QUE LA JOVEN TRABAJA EN LA AGENCIA DE CIUDAD DE LA PAZ, EN LA CALLE GOIZUETA
67	EL ALTO	4097	QUINO	QUIJARRO	RODRIGO ALVARO	VARON	NO			ESTUDIO	PERSONAL	EL EMPRESARIO NOS MENCIONA QUE EL JOVEN ESTUVO TRABAJANDO APROXIMADAMENTE 2 MESES EN LA EMPRESA Y LUEGO SE RETIRÓ
68	EL ALTO	3782	QUISPE	CRUZ	LUZ MARINA	MUJER	SI	LANDRUBER	CUEROS	SATISFECHO	PERSONAL	SE ENCUENTRA EN EL AREA DE ACABADO DE CALZADOS, MENCIONA QUE DESEA ESTUDIAR Y TRABAJAR
69	EL ALTO	3117	QUISPE	GONZA	NORHA NANCY	MUJER	NO			NO UBICADO	TELEFONICO	NO EXISTE NÚMERO DE CELULAR PARA UBICARLA
70	EL ALTO	2051	QUISPE	KUNO	DAYSI MARISELA	MUJER	NO			ESTUDIO	TELEFONICO	EL HORARIO DE TRABAJO NO LE PERMITIA ASISTIR A SUS CLASES.

71	EL ALTO	3985	QUISPE	MARCA	BERTHA	MUJER	SI	DISEÑO DANNY	MADERA	SATISFEC HO	TELEFONI CO	EN CUMPLIMIENTO A SU CONTRATO ELLA INDICA QUE VA A TRABAJAR HASTA FIN DEL MES DE DICIEMBRE
72	EL ALTO	3163	QUISPE	RAMOS	MONICA	MUJER	NO			ESTUDIO	PERSONAL	POSTULA A LA UNIVERSIDAD.
73	EL ALTO	1450	QUISPE	RAMOS	VERÁNIC A	MUJER	SI	ARTEMAN IA	TEXTILES	SATISFEC HO	TELEFONI CO	EN CONTACTO CON LA EMPRESARIA NOS MENCIONA QUE SIGUE TRABAJANDO EN LA EMPRESA
74	EL ALTO	3775	QUISPE	YUIRA	AIDA	MUJER	SI	LA ESPAÑOL A	ALIMENT OS	SATISFEC HO	PERSONAL	EN ENTREVISTA CON EL JEFE DE PERSONAL, NOS COMENTA QUE LA JOVEN TRABAJA EN EL TURNO DE LA NOCHE
75	EL ALTO	1357	RODAS	VILLEGAS	FLOR ROCIO	MUJER	NO			OTRO TRABAJO	TELEFONI CO	EN CONTACTO TELEFÓNICO CON LA EMPRESARIA NOS MENCIONA QUE LA JOVEN SE RETIRÓ, DEBIDO AL ATRASO EN EL PAGO MENSUAL
76	EL ALTO	3186	ROJAS	MAMANI	REBECA	MUJER	NO			MAL TRATO	TELEFONI CO	EL HORARIO DE TRABAJO ERA MUY EXIGENTE, HASTA ALTAS HORAS DE LA NOCHE
77	EL ALTO	1629	SIÁ=ANI	MAMANI	RICHARD	VARON	NO			NO UBICADO	TELEFONI CO	EL NÚMERO NO CORRESPONDE
78	EL ALTO	3401	SUXO	CHAMBI	XIMENA	MUJER	SI	MARCUS	CUEROS	SATISFEC HO	PERSONAL	AL MOMENTO DE VISITAR LA EMPRESA, EL JOVEN HABÍA PEDIDO PERMISO, EL EMPRESARIO NOS DIO LA INFORMACIÓN
79	EL ALTO	3565	SUXO	MAMANI	RUDY HUGO	VARON	NO			MAL TRATO	TELEFONI CO	NO LE CANCELARON UN MES DE SUELDO

80	EL ALTO	3362	SUXO	PAXI	EDGAR	VARON	SI	GAV SPORT	TEXTILES	SATISFEC HO	TELEFONI CO	EN CONVERSACIÓN CON EL JEFE DE PERSONAL SE COMPROEBA QUE EL JOVEN TRABAJÓ HASTA FINES DE NOVIEMBRE
81	EL ALTO	3049	TICONA	JURADO	EDWIN	VARON	SI	SUMMER	METAL MECANIC A	SATISFEC HO	PERSONAL	SE DESEMPEÑA COMO SOLDADOR TORNERO
82	EL ALTO	3219	TORREZ	TICACALA	BERTHA MARIA	MUJER	NO			DISTACIA (MUY LEJOS EL TRABAJO)	TELEFONI CO	POR LA DISTANCIA SE CONSIGUIO OTRO TRABAJO POR SU CUENTA
83	EL ALTO	3543	VILLANUE VA	ARDILES	TATIANA	MUJER	SI	SALÓN TECHI	BELLEZA INTEGRAL	SATISFEC HO	PERSONAL	LA BENEFICIARIS SE ENCUENTRA SATISFECHA.
84	EL ALTO	3056	ZAPANA	QUISPE	PEDRO GONZALO	VARON	NO			OTRO TRABAJO	TELEFONI CO	SE HA CAPACITADO EN LA FEBRICACIÓN DE CALZADOS EN CUERO, PERO AHORA ESTA TRABAJANDO EN UN TALLER DE COSTURA CONFECCIONANDO POLERAS Y CORTOS
85	LA PAZ	3445		BAUTISTA	MAGALY SOLEDA	MUJER	NO			ESTUDIO	PERSONAL	EN PRIMERA INSTANCIA SE CONVERSÓ CON EL SR. WILLIAM ROJAS QUIEN INDICÓ QUE LA BENEFICIARIA NO SE ENCONTRABA TRABAJANDO EN LA EMPRESA. POSTERIORMENTE, LA BENEFICIARIA SE PRESENTÓ EN LA OFICINA PARA INFORMAR QUE ESTÁ EN LOS PREFACULTATIVOS Y SU NÚMERO DE CELULAR ES EL 77264098.
86	LA PAZ	4175		SARAVIA	JUAN PABLO	VARON	SI	COMERCIO CTORA CONSULT ORA TECNOLÓ GICA BOLIVIAN CONSTRU CCIONES		SATISFEC HO	PERSONAL	EL TRABAJA EN QUIME Y SOLO LLEGA A LA PAZ 1 VEZ AL MEZ
87	LA PAZ	3688	ADUVIRI	CHAVEZ	BRINA	MUJER	SI	CASSANDI A CALCINA	TEXTILES	SATISFEC HO	PERSONAL	ESTA SATISFECHA CON EL TRABAJO QUE REALIZA. Y ESPERA QUE LE AUMENTEN SU SALARIO EL PROXIMO AÑO.
88	LA PAZ	3690	AJATA	PUJRO	WILMA	MUJER	SI	CASSANDI A CALCINA	TEXTILES	SATISFEC HO	PERSONAL	ESTA SATISFECHA CON SU TRABAJO..

89	LA PAZ	3081	ALANOCA	MACUCHA PI	VICTOR HUGO	VARON	NO				NO UBICADO	TELEFONI CO	EL NÚMERO TELEFÓNICO 79504157 ES INCORRECTO.
90	LA PAZ	1734	ALBIZO	TICONA	ROGER	VARON	SI	MAMANI	TEXTILES	SATISFEC HO		TELEFONI CO	EL BENEFICIARIO TRBAJARÁ HASTA FINES DE DICIEMBRE DE 2009 DESEA VOLVER A ESTUDIAR. SU NÚMERO TELEFÓNICO ES EL 76505699.
91	LA PAZ	3637	ALIAGA	CALLISAY A	SILVIA	MUJER	SI	YANIS ART.	COMPUTA CIÓN	SATISFEC HO		TELEFONI CO	EL NÚMERO DE CELULAR DE LA BENEFICIARIA ES EL 79605870
92	LA PAZ	3522	APÁZA	CARI	EDWIN	VARON	SI	JOYERIA VARGAS	JOYERÍA	SATISFEC HO		TELEFONI CO	EL NÚMERO DE CELULAR DEL BENEFICIARIO ES EL 76271092
93	LA PAZ	3304	ARO	LOPEZ	ELIZA	MUJER	NO				RECESO	TELEFONI CO	INDICA QUE TRABAJA EN OTRO RUBO GANA 700.- BS. NO QUIZO DAR MAS DETALLES Y
94	LA PAZ	3903	BARRA	QUENTA	MOISES	VARON	SI	ARTESANI AS BOLIVIA BRINDA	MADERA	MUY SATISFEC HO		TELEFONI CO	ES SU MISMA EMPRESA, ESPERA QUE LE DEMN UN MICRO CREDITO
95	LA PAZ	4105	CABRERA	GUTIERRE Z	JAIME	VARON	SI	GATUVIA	JOYERÍA	SATISFEC HO		TELEFONI CO	EL NOMBRE DE LA EMPRESA ES SÓLO FIGURATIVO. PUESTO QUE EL JÓVEN ESTA INICIANDO SU EMPRENDIMIENTO REPARANDO JOYAS, POR LO QUE AÚN NO CUENTA CON ALGUNAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA EL RUBRO.
96	LA PAZ	3676	CALLISAY A	ACHO	TATIANA	MUJER	NO				ESTUDIO	TELEFONI CO	LA BENEFICIARIA COMENTÓ QUE QUERÍA TRABAJAR MEDIO TIEMPO EN LA EMPRESA PERO NO LE ACEPTARON. SU NÚMERO TELEFÓNICO ES EL 76255876.
97	LA PAZ	1561	CALLIZAY A	CALLISAY A	ANDY OMAR	VARON	NO				RECESO	TELEFONI CO	NOS INDICO QUE LA OBRA YA CONCLUIYO. LOS DATOS NOS DIO LA SECRETARIA DE LA ICPA, SU TELEFONO NADIE CONTESTA.

98	LA PAZ	3104	CASTILLO	LAURA	SOFÁA	MUJER	NO												DISTACIA (MUY LEJOS EL TRABAJO)	TELEFONI CO	SE VISITÓ LA EMPRESA DONDE LAS BENEFICIARIAS INES CHOQUE Y SONIA CORINA COMUNICARON QUE SOFÍA SE FUE HACE UNA SEMANA DE LA EMPRESA Y FACILITARON SU NÚMERO TELEFÓNICO 73565258 AL QUE SE LLAMÓ VARIAS VECES Y NO ATENDIÓ. EL NÚMERO TELEFÓNICO DE SONIA ES 70175446.
99	LA PAZ	3875	CASTRO	MAMANI	MARIELA	MUJER	NO												NO UBICADO	TELEFONI CO	SE LA LLAMO REPETIDAS VECES EN 2 DIAS SIN TENER CONTACTO CON LA BENEFICIARIA
100	LA PAZ	3312	CHÁVEZ	ADUVIRI	VERÓNICA	MUJER	NO												NO UBICADO	TELEFONI CO	NO SE LA PUDO UBICAR NI EN TELEFONO, LINEA SIN CONTESTAR
101	LA PAZ	3486	CHOQUE	JALLAZA	MARIEL	MUJER	NO												ESTUDIO	TELEFONI CO	LA BENEFICIARIA APROBÓ EL PREFACULTATIVO Y ESTÁ ESPERANDO QUE EMPIECEN CLASES. SU NÚMERO TELEFÓNICO ES EL 73503608.
102	LA PAZ	3277	CHUI	CHUI	MARCO ANTONIO	VARON	NO												NO UBICADO	TELEFONI CO	EN SU NUMERO CONTESTA OTRA PERSONA
103	LA PAZ	1253	CHURA	FLORES	SOLEDADE	MUJER	NO												NO UBICADO	TELEFONI CO	EL NÚMERO DE CELULAR NO CORRESPONDE (72532895)
104	LA PAZ	336	COLQUE	ALCON	EDWIN IVAN	VARON	NO												SUELDO BAJO	TELEFONI CO	SUELDO ERA BAJO Y NO LE PAGABAN...
105	LA PAZ	3698	COPAJA	TICONA	NANCY VERONICA	MUJER	SI		NANO'S	TEXTILES	SATISFEC HO									PERSONAL	QUIERE TRABAJAR MEDIO TIEMPO PARA SEGUIR SUS ESTUDIOS. EN NESTOS DIAS CONVERSARA CON EL PROPIETARIO
106	LA PAZ	3961	CORTEZ	MAMANI	AYDEE VICTORIA	MUJER	SI		TECNI-MAD	MADERA	SATISFEC HO									TELEFONI CO	TRABAJARA HASTA FIN DE AÑO Y LUEGO CONVERSARA CON EL PROPIETARIO SI SIGUE Y SI LE AUMENTA SU SALARIO.

107	LA PAZ	3799	FALGA	MAYTA	JOSE LUIS	VARON	SI	PELUQUERIA FLOR	OTROS SERVICIOS	SATISFECHO	TELEFONICO	SE HACE NOTAR QUE NO ES LA PELUQUERIA FLOR, SI NO UNA PELUQUERIA PARTICULAR, Y SE SALIO POR MEJOR SALARIO.
108	LA PAZ	3320	FLORES	AVALOS	DELMA	MUJER	NO			SUELDO BAJO	TELEFONICO	NO ESTABA COMFORME CON EL TRABAJO Y SU SALARIO
109	LA PAZ	3108	FLORES	AVERANGA	RUTH	MUJER	NO			SUELDO BAJO	TELEFONICO	SE CONVERSO CON EL EMPRESARIO QUIEN MANIFESTO QUE RUTH NO ESTÁ TRABAJANDO EN LA EMPRESA PERO QUE ESTÁ EL BENEFICIARIO ROGER LINARES. EL NÚMERO TELEFÓNICO DEL EMPRESARIO ES 79636131.
110	LA PAZ	3884	GUTIERREZ	CALDERA ³ N	VIDAL ADELIO	VARON	SI	TECNIMAD	MADERA	SATISFECHO	TELEFONICO	TRABAJARA HASTA FIN DE AÑO
111	LA PAZ	3487	HUANCA	MAMANI	ZULMA ROMINA	MUJER	NO			RECESO	TELEFONICO	EN PRIMERA INSTANCIA SE CONVERSO CON SU HERMANA YULI. POSTERIORMENTE ZULMA SE COMUNICÓ CON MI PERSONA PARA EXPLICARME QUE LA EMPRESA CONCLUYÓ UN CONVENIO Y QUE ENTRÓ EN RECESO HASTA ENERO DE 2010. LA BENEFICIARIA ESTÁ EN BUSCA DE UN NUEVO EMPLEO. EL NÚMERO TELEFÓNICO ES EL 60539791.
112	LA PAZ	3736	HUARACHI	BALCAZAR	LIZET EVELIN	MUJER	SI	SARTAWI	JOYERÍA	SATISFECHO	TELEFONICO	POR MOTIVOS DE ESTUDIO S'LO ESTA TRABAJANDO MEDIO TIEMPO
113	LA PAZ	3110	HUARACHI	CASTILLO	CARMEN	MUJER	SI	ADPORT	TEXTILES	SATISFECHO	TELEFONICO	LA BENEFICIARIA ESTÁ EN LA EMPRESA DESDE SU PASANTÍA. TAMBIÉN ESTÁ JULIA HUARACHI. EL NÚMERO TELEFÓNICO DE CARMEN ES 76548851
114	LA PAZ	3090	JANKO	APAZA	MARIA DEL ROSARIO	MUJER	NO			SUELDO BAJO	TELEFONICO	LA BENEFICIARIA TRABAJA ALGUNOS SÁBADOS POR PORCENTAJE. APROBÓ PREFACULTATIVOS EN COMUNICACIÓN. SU NÚMERO DE CELULAR ES EL 77567189
115	LA PAZ	3701	JUSTINIANO	DIAZ	LILLIANA	MUJER	SI	CASSANDIA CALCINA	TEXTILES	SATISFECHO	PERSONAL	ESTA COMFORME CON SU TRABAJO.

116	LA PAZ	3853	KANTUTA	CALLISAYA	MODESTO	VARON	SI	VICORM	MADERA	SATISFECHO	TELEFONICO	SEGUIRA TRABAJANDO EN LA MISMA EMPRESA.	
117	LA PAZ	375	KELLCA	HUANCA	EMMA ANTONIA	MUJER	SI	JOYERIA VARGAS	JOYERÍA	SATISFECHO	TELEFONICO	EL NÚMERO DE CELULAR DE LA BENEFICIARIA ES EL 72076728	
118	LA PAZ	3464	LARICO	QUISPE	VICTOR RAUL	VARON	SI	MUEBLES CREATIVOS	MARKETING VENTAS	SATISFECHO	TELEFONICO	EL EMPRESARIO MANIFESTÓ QUE EL BENEFICIARIO ESTÁ MÁS DE 6 MESES EN LA EMPRESA. EL NÚMERO TELEFÓNICO ES EL 71971880.	
119	LA PAZ	3652	LAURA	SANCHEZ	NORAH	MUJER	NO				NO UBICADO	TELEFONICO	EL TELÉFONO DE LA EMPRESA NO CONTESTAN. SE LOGRÓ EL CONTACTO CON EL NÚMERO DE CELULAR DE REFERENCIA. PERO EL MUCHACHO NO QUISO DAR SU NOMBRE Y FACILITÓ DOS NÚMEROS DE TELÉFONO CELUAR 71939141 Y 73013371 A LOS QUE SE LLAMÓ INSISTENTEMENTE PERO ESTÁ CON MENSAJES. SE ENVIÓ MENSAJE ESCRITO A AMBOS NÚMEROS Y NO SE RECIBIÓ NINGUNA RESPUESTA.
120	LA PAZ	3503	LOPEZ	LAGOS	ROSMERY	MUJER	NO				RECESO	TELEFONICO	LA BENEFICIARIA DEJÓ DE TRABAJAR POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO. SU NÚMERO TELEFÓNICO ES EL 72543143.
121	LA PAZ	3113	MACHACA	FALCON	MILCA JENNY	MUJER	NO				ESTUDIO	TELEFONICO	LA BENEFICIARIA ESTÁ EN LA UNIVERSIDAD Y VOLVERÁ A TRABAJAR EN ENERO DE 2010 SÓLO POR MEDIO TIEMPO. SU NÚMERO TELEFÓNICO ES EL 77587964.
122	LA PAZ	3469	MACHICADO	JURADO	ELIZABETH	MUJER	NO				ESTUDIO	TELEFONICO	LA BENEFICIARIA QUIERE TRABAJAR SIN DEJAR DE ESTUDIAR. IRÁ A OTRA EMPRESA A PARTIR DE FINES DE DICIEMBRE. SU NÚMERO TELEFÓNICO ES EL 73284322.
123	LA PAZ	4013	MACIAS	GOYOCHESA	AMAYA ALEJANDRA	MUJER	NO				ESTUDIO	TELEFONICO	SU PAPA LA SACO DEL TRABAJO PARA QUE ESTUDIARA.
124	LA PAZ	3434	MAMANI	COSME	JOSE RODOLFO	VARON	SI	SUCURSAL PUNTO VIVA	MARKETING VENTAS	SATISFECHO	TELEFONICO	SE CONVERSÓ CON EL EMPRESARIO AL NÚMERO TELEFÓNICO 2863311 E INDICÓ QUE JOSÉ ESTÁ MÁS DE 6 MESES EN LA EMPRESA.	

125	LA PAZ	3451	MAMANI	FLORES	MARCOS ALBERTO	VARON	NO				VIAJE	TELEFONICO	EL BENEFICIARIO COMENTÓ QUE TUVO QUE VIAJAR DE EMERGENCIA. PARA ENERO TIENE PLANES DE ESTUDIAR Y BUSCARÁ UN TRABAJO QUE SE ACOMODE AL HORARIO DE ESTUDIO. SU NÚMERO TELEFÓNICO ES EL 76708907.
126	LA PAZ	292	MAMANI	SOTO	FRANKLIN	VARON	SI	VISION GRAFICA	COMPUTACION	SATISFEC HO		TELEFONICO	EN VISTA DE NO HABER NÚMERO TELEFÓNICO DE LA EMPRESA NI DEL BENEFICIARIO SE RECURRIÓ A LA COORDINADORA. ING. MA. EUGENIA, QUIEN NOS FACILITÓ EL NÚMERO TELEFÓNICO 71275561. SE CONVERSÓ CON LA MAMÁ DE FRANKLIN NOS COMENTÓ QUE ESTÁ EN LA CIUDAD DE COCHABAMBA QUE LLEGARÁ EN ESTE MES, SIGUE TRABAJANDO PERO VIAJA MUCHO, CUANDO LLEGUE LE RECOMENDARÁ CONTACTARSE CON NOSOTROS.
127	LA PAZ	3707	MORAQUE	ROJAS	XIMENA	MUJER	SI	CASSANDI A CALCINA	TEXTILES	SATISFEC HO		PERSONAL	ESTA CONFORME CON SU TRABAJO
128	LA PAZ	3972	PAAÑO	APAZA	JAVIER YERY	VARON	NO				DISTANCIA (MUY LEJOS EL TRABAJO)	TELEFONICO	TANPOCO, ESTABA CONFORME CON EL SALARIO.Y TENIA QUE ESTUDIAR.
129	LA PAZ	3500	POCOACA	POMA	RAFAEL GUSTAVO	VARON	NO				VIAJE	TELEFONICO	SE CONVERSÓ CON EL SR. JUANITO QUIEN INDICÓ QUE GUSTAVO SE FUE DE VIAJE. EL NÚMERO TELEFÓNICO ES EL 2216219. EL NÚMERO DE CELULAR DEL BENEFICIARIO ES EL 72515895.
130	LA PAZ	3882	QUEHUI	BURGOA	AYDEÁO	MUJER	SI	WIÑAY MARKA	MADERA	MUY SATISFEC HO		TELEFONICO	DEJO DE TRABAJAR EN LA ANTERIOR EMPRESA POR MOTIVOS DE SALUD, YA TRABAJA HACE UN MES.. LO QUE INDICA SU MAMA, ELLA LLEGA A LAS 8 DE LA NOCHE..
131	LA PAZ	3851	QUENALL LATA	OJEDA	VICTOR GAMAL	VARON	NO				VIAJE	TELEFONICO	SE FUE A BUSCAR TRABAJO A SANTA CRUZ, TRABAJO.
132	LA PAZ	3458	QUIÑONES	JIMENEZ	OSCAR CRISTIAN	VARON	NO				ESTUDIO	TELEFONICO	EL BENEFICIARIO APROBÓ EL PREFACULTATIVO. SU NÚMERO TELEFÓNICO ES EL 76530655.
133	LA PAZ	3551	QUISBERT	ESCOBAR	WILSON	VARON	NO				VIAJE	TELEFONICO	EL BENEFICIARIO TRABAJA PARTICULARMENTE, ASISTE AL TALLER DE CIMA PARA UTILIZAR ALGUNAS HERRAMIENTAS QUE LE FALTAN, PERO ESTÁ AHORRANDO PARA COMPRARSE LAS PROPIAS. SU NÚMERO DE CELULAR ES EL 79587178.

134	LA PAZ	3120	QUISPE	CARYAJA L	REYNALD O	VARON	SI	TALLER CARYAJA L	TEXTILES	SATISFEC HO	TELEFONI CO	EL BENEFICIARIO ESTÁ EN LA EMPRESA DESDE SU PASANTÍA. LA EMPRESARIA MANIFESTÓ QUE REYNALDO SE ENCUENTRA DE VIAJE EN COCHABAMBA, LLEVÓ MERCADERÍA. EL NÚMERO TELEFÓNICO DE LA EMPRESARIA ES EL 76255462 Y DEL BENEFICIARIO EL 70104155.
135	LA PAZ	3878	QUISPE	HUANCA	VICTOR	VARON	NO			NO UBICADO	TELEFONI CO	SE TRATO DE COMUNICARSE VARIAS VECES DURANTE DOS DIAS.... SIN RESPUESTA ALGUNA.
136	LA PAZ	3484	QUISPE	LIMACHI	KATERINE TALLA	MUJER	NO			ESTUDIO	TELEFONI CO	SE CONVERSÓ CON EL ENCARGADO SR. MARIO, QUIEN INDICÓ QUE KATERINE YA NO ESTÁ EN LA EMPRESA. LOS BENEFICIARIOS QUE PERMANECEN EN LA EMPRESA SON JUAN CARLOS BUTRÓN Y OMAR CHURA. EL NÚMERO TELEFÓNICO DE LA EMPRESA ES EL 2823785 Y EL NÚMERO DE CELULAR DE LA BENEFICIARIA ES EL 73225107.
137	LA PAZ	3595	RAMOS	LEQUIPE	PEDRO PABLO	VARON	SI	TALLER DE JOYERIA CLEOPATRA	JOYERÍA	MUY SATISFEC HO	TELEFONI CO	EL BENEFICIARIO TRABAJA EN EL TALLER DESDE ANTES DE EMPEZAR LA FASE DE PASANTÍA. TAMBIÉN TIENE SU PROPIO TALLER, PERO SIGUE COLABORANDO EN LA EMPRESA. SU NÚMERO DE CELULAR ES EL 70153751.
138	LA PAZ	3092	RODAS	CASTRO	DEYANIR A INGRID	MUJER	SI	SALÓN DE BELLEZA ELY	BELLEZA INTEGRAL	SATISFEC HO	TELEFONI CO	EL NÚMERO DE CELULAR DE LA BENEFICIARIA ES EL 73240013
139	LA PAZ	2079	SALAZAR	CESPEDES	WALDO WILLAM	VARON	SI	LIBRE DEL PROCESO	COMPUTA CIÓN	SATISFEC HO	TELEFONI CO	EL BENEFICIARIO ESTÁ EN LA EMPRESA DETALLE Y PUNTO DESDE EL 1 DE DICIEMBRE. ABANDONÓ LA ANTERIOR EMPRESA SEÑOR DE MAYO POR MAL TRATO. SU NÚMERO TELEFÓNICO ES EL 70599287.
140	LA PAZ	922	SANCHEZ	MAMANI	ROSARIO	MUJER	NO			RECESO	TELEFONI CO	LA BENEFICIARIA ENTRÓ EN RECESO HASTA EL 4 DE ENERO DE 2010. SU NÚMERO DE CELULAR ES EL 70678037
141	LA PAZ	3438	SILVESTR E	MENDOZA	LIZETH FLOR	MUJER	NO			SUELDO BAJO	TELEFONI CO	LA BENEFICIARIA ESTÁ EN BUSCA DE OTRO TRABAJO, EL SUELDO QUE GANABA ERA MUY POCO Y TENÍA QUE MADRUGAR A LAS 3:30 DE LA MAÑANA PARA CUMPLIR EL TRABAJO. SU NÚMERO TELEFÓNICO ES EL 75265245.
142	LA PAZ	3341	SOLIZ	CAÑO	ANA GRABRIEL	MUJER	NO			RECESO	TELEFONI CO	INDICA QUE DESPUES DE EXAMENES DE ADMISION , VOLVERA A TRABAJAR. A LA MIS MA EMPRESA.

143	LA PAZ	4158	SOLIZ	LAURA	RODOLFO	VARON	NO				ESTUDIO	TELEFONICO	ESTUVO TRABAJANDO HASTA DESPUES DE LA CERTIFICACION. SOLO PARA CUMPLIR CON EL PROGRAMA.
144	LA PAZ	3345	TINTAYA	CAHUAYA	JUAN PABLO	VARON	SI	ELECTRO-QUIS	ELECTRICIDAD	SATISFEC HO		PERSONAL	LE PAGAN SU TRANSPORTE Y TAMBIEN SU ALMUERZO, PERO QUIERE TRABAJAR MEDIO TIEMPO, CONVERSARA CON EL PROPIETARIO.
145	LA PAZ	3874	TOLA	MAMANI	BASILIA ELIZABETH	MUJER	SI	VICORM	MADERA	SATISFEC HO		TELEFONICO	EL TRATO DEL PROPIETARIO ES MUY BUENO Y SEGUIRA TRABAJANDO.
146	LA PAZ	4173	VALDEZ	ALI	FABIOLA	MUJER	NO				DISTANCIA (MUY LEJOS EL TRABAJO)	TELEFONICO	NOS INDICO QUE LA EMPRESA SE CERRO HACE UN MES
147	LA PAZ	3466	VARGAS	PORCEL	ARIANA PAOLA	MUJER	SI	LIBRE DEL PROCESO	MARKETING VENTAS	SATISFEC HO		TELEFONICO	LA BENEFICIARIA TRABAJARÁ POR EL MES DE DICIEMBRE MÁS YA QUE ESTÁ APROVECHANDO ANTES DE QUE EMPIECE SUS CLASES EN LA UNIVERSIDAD. SU NÚMERO TELEFÓNICO ES EL 2195183.
148	LA PAZ	3914	VERBO	CASTRO	JANETH VERBO	MUJER	NO				NO UBICADO	TELEFONICO	SU NUMERO NO EXISTE,
149	LA PAZ	3576	VERGARA	GARCÁA	DALMAR MILKO	VARON	NO				SUELDO BAJO	TELEFONICO	TAMBIEN PORQUE ESTA ESTUDIANDO..
150	LA PAZ	4174	YANIQUE	PATTY	FRANZ	VARON	SI	CONFECCION INDUSTRIAL	OTROS SERVICIOS	SATISFEC HO		TELEFONICO	EL EMPRENDIO SU PROPIA MICRO EMPRESA.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social – Dirección General de Empleo – Proyecto Mi Primer Empleo Digno.