



**UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR
SEDE CENTRAL
Sucre – Bolivia**

**DIPLOMADO SUPERIOR EN DERECHO PROCESAL
CONSTITUCIONAL**

**ANÁLISIS DEL ART. 48 PARÁGRAFO VII DE LA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO, RESPECTO A LOS
MEDIOS PARA LOGRAR LA INCORPORACIÓN DE LAS Y
LOS JÓVENES EN EL SISTEMA PRODUCTIVO**

**Monografía presentada para optar al
Diplomado Superior en Derecho
Procesal Constitucional**

ESTUDIANTE: MARIELA ZÁRATE FLORES

Sucre – Bolivia

2023

AGRADECIMIENTO:

A Díos a mis padres, especialmente a mi mamá, por su apoyo incondicional, tanto moral como incondicionalmente, a mis Docentes por haberme enseñado y compartir sus conocimientos, brindando su constante apoyo y su cariñosa comprensión, para poder realizar el presente Diplomado Superior.

RESUMEN

El presente trabajo consiste en examinar cómo se está llevando a cabo la integración de jóvenes en el sistema productivo de Sucre, considerando su nivel de capacitación y formación. Este análisis se realizará en el marco de las políticas y mecanismos establecidos por el Estado, específicamente atendiendo a las disposiciones delineadas en el artículo 48, párrafo VII de la Constitución Política del Estado. La evaluación se centrará en comprender la efectividad de dichas políticas para facilitar una transición exitosa de los jóvenes al ámbito laboral, asegurando una adecuada correspondencia entre sus habilidades adquiridas y las demandas del mercado en la ciudad de Sucre.

Uno de los principales promotores para lograr la participación activa de los jóvenes calificados dentro del mercado laboral, es el Estado, ya que en América latina y Bolivia respectivamente el problema del desempleo es evidente, por lo que el Estado como institución debe garantizar y velar por los derechos de su población en general de manera que para dar un paso hacia la solución de coadyuvar con su gente para que estos ingresen al sistema de trabajo activo.

A partir de lo anterior el trabajo plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo se garantiza la incorporación de las y los jóvenes en el sistema productivo de acuerdo con su capacitación y formación, dentro de la ciudad de Sucre según lo establecido en el artículo 48 párrafo VII de la Constitución Política del Estado? Por lo que el objetivo del presente trabajo será examinar los mecanismos que utiliza el Estado para lograr la incorporación de las y los jóvenes en el sistema productivo.

Para el logro del objetivo del trabajo, el estudio ha sido estructurado en cuatro partes. Comenzando por la asimilación de las acepciones teóricas y conceptuales del tema de investigación, por lo que en primera instancia se definen lo que es el sistema productivo y el mercado laboral, el desempleo, la inserción laboral y se determina el concepto de juventud, así como se analiza su situación actual dentro de Sucre en función de la necesidad del trabajo. En el siguiente apartado se realiza una comparación entre estados latinoamericanos y los sistemas que utilizan para insertar a su población juvenil dentro del mercado laboral. Seguido se realiza un análisis de los mecanismos que utiliza el Estado plurinacional de Bolivia para insertar a los jóvenes al sistema productivo. Y para

terminar el trabajo presenta un apartado designado para conclusiones y recomendaciones que buscan responder la pregunta de investigación y llevar a cabo los objetivos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN.....	1
1.1 ANTECEDENTES.....	1
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	5
2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
3 OBJETO DE ESTUDIO	10
4 OBJETIVOS	10
4.1 OBJETIVO GENERAL	10
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
5 DISEÑO METODOLÓGICO	10
5.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
5.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL.....	11
5.3 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	11
5.3.1 Analítico - Descriptivo	11
5.3.2 Método Inductivo	11
5.3.3 Método Sociológico.....	12
5.3.4 Método Jurídico.....	12
5.3.5 Método Exegético.....	12
5.4 MÉTODO EMPÍRICOS.....	12
5.4.1 Método de observación.....	12
5.5 INSTRUMENTO DE LA MONOGRAFÍA.....	13
CAPÍTULO I.....	14
6 MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUAL.....	14
6.1 MARCO CONCEPTUAL	14

6.1.1	SISTEMA PRODUCTIVO - MERCADO LABORAL	14
6.1.1.1	DEFINICIÓN.....	14
6.1.1.2	EL SISTEMA PRODUCTIVO EN AMÉRICA LATINA	15
6.1.2	EL DESEMPLEO JUVENIL	16
6.1.2.1	DEFINICIÓN.....	16
6.1.2.2	DESEMPLEO EN AMÉRICA DEL SUR Y BOLIVIA	18
6.1.2.3	EL DESEMPLEO EN SUCRE.....	19
6.1.3	INSERCIÓN LABORAL.....	20
6.1.3.1	DEFINICIÓN.....	20
6.1.3.2	LA INSERCIÓN LABORAL Y EL ESTADO	21
6.1.4	JUVENTUD, JUVENTUDES Y JÓVENES	22
6.1.4.1	DEFINICIÓN.....	22
6.1.5	MECANISMOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS JOVENES.....	23
6.1.5.1	AMÉRICA LATINA Y BOLIVIA.....	23
6.1.5.2	MECANISMOS DE INSERCIÓN LABORAL EN SUCRE	28
6.2	MARCO CONTEXTUAL.....	31
	CAPÍTULO II.....	34
	7 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	34
7.1	ANÁLISIS	34
7.2	ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LOS DATOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN.....	35
7.3	CONCLUSIONES O RESULTADOS.....	38
7.4	RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS.....	41
	BIBLIOGRAFÍA.....	43

INTRODUCCIÓN

1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

1.1 ANTECEDENTES

Mucho se habla de la juventud y su participación dentro de la constante evolución del Estado como institución. Se dice que las personas jóvenes representan el futuro y desarrollo del Estado, por lo tanto, se puede deducir que el enfoque, de su desarrollo debe ser prioridad para el Estado siendo que este mismo se nutrirá en un futuro de juventud y cosechará aquello, según el empeño que ponga. ¿Suena a un discurso muy clásico, cierto? Hay quienes manifiestan que “los niños y los jóvenes deben ser parte prioritaria de la agenda política educativa de los Estados considerando la importancia que estos tenían en la construcción de un mundo mejor para todos en el futuro” (Avendaño Castro et al., 2020)

Es un discurso no muy alejado de una realidad un tanto idílica en la que nos gustaría vivir, no obstante, en la actualidad se maneja un discurso más acorde al mundo real y al desarrollo que la institución del Estado requiere. Esto implica que a los días que corren existe un evidente alejamiento gradual de una perspectiva idealista –y hasta cierto punto romántica– en la que los jóvenes son vistos como un recurso del futuro que debe ubicarse en el presente, así como en la realidad actual, como prácticas y dinámicas actuales.(Avendaño Castro et al., 2020)

Considerando la perspectiva de que la juventud constituye uno más de los recursos que el Estado debe administrar, surge una nueva variable que constituye la capacidad del Estado de administrar sus recursos, y teniendo que la juventud es un recurso/inversión a futuro que, en consecuencia tendrá gran participación en el desarrollo de quien lo administra, dicho administrador (el estado) tendrá que poner bastante esfuerzo debido a que su supervivencia depende de cómo maneja los recursos con los que cuenta.

Si bien el Estado cuenta con distintos recursos que sustentan su continuidad y desarrollo, el capital humano, y por sobre todo el capital humano joven no puede ser tratado y “administrado” de la misma manera que los demás recursos, debido a que este cuenta con necesidades vinculadas inherentemente con el aporte que este representará para quien así lo requiera.

A lo largo del tiempo se pudo evidenciar distintos tipos de manejo de la población por parte del Estado, como en todo, resultaron buenas y malas administraciones, lo que resultó en el surgimiento de lo que hoy en día se conoce como “fuga de cerebros” termino que Bonilla-Moran, (2022) define como “una de las propensiones de las movilidades migratorias: la migración de individuos altamente capacitados, es decir, quienes cuentan con una formación científico/académica, ya sea en las ramas naturales, físico-matemáticas, sociales o humanísticas”

El hecho de que las personas en las que el Estado realiza una gran inversión, no solo de recursos económicos, sino que también la inversión de tiempo; beneficie a otro estado resulta en un gran perjuicio para el Estado productor de recursos humanos con formación y capacitación.

En palabras de Bonilla-Moran, (2022) La fuga de cerebros es una pérdida de talento y capital humano para los países de origen. Esto puede obstaculizar el desarrollo económico y social, ya que más trabajadores calificados son esenciales para la innovación, la competitividad y la productividad.

Este fenómeno supera con creces los aspectos negativos en su país de origen porque están perdiendo a factores de producción más significativos. Por lo que, en consecuencia, el país de origen pierde su potencial crecimiento y desarrollo endógeno.

Existen diferentes factores que intervienen a la hora de que un profesional capacitado considera para tomar la decisión de migrar a un país desarrollado. Entre los principales factores tenemos a la baja retribución salarial, a un criterio más social como lo es el círculo de profesionales en el que se desenvuelve toda vez que este entorno fomentará a un mayor desarrollo profesional; y también está el que quizá sea el factor más importante, el acceso a una fuente laboral en la que pueda desempeñar lo que con su formación adquirió de manera que dicho profesional adquiriera experiencia de campo.

En consecuencia, el Estado, como institución que invierte en los recursos humanos que lo componen, debe tener los medios para garantizar que sus inversiones traigan beneficios si las realiza. Estos medios los entendemos como fuentes laborales que permitan a los profesionales capacitados retribuir al estado su inversión como retribuciones económicas que le permitan el acceso a calidad de vida y acceso a mejorar a través de experiencia laboral. Razón por la cual surge la obligación del Estado de establecer políticas de empleo

que eviten la pérdida de recursos, de manera que se garantice la ocupación laboral para los ciudadanos que lo componen.

Por las complicaciones que conlleva una mala administración y falta de mecanismos atractivos para los profesionales, el Estado, no sólo debe garantizar la ocupación laboral de sus ciudadanos, sino que también debe enfocarse en realizar mecanismos aún más atractivos que posibiliten disminuir la fuga de cerebros.

Esta no es una tarea fácil, ya que los datos difundidos por distintos medios manifiestan una gran actividad migratoria de profesionales capacitados que dejan su país de origen en busca de un lugar en el que sus capacidades sean impulsadas.

Según los datos que manifiesta Bonilla-Moran (2022) entre las décadas de 1960 y 2000, Estados Unidos y Canadá atrajeron a más de 1,5 millones de inmigrantes profesionales del Sur de América. Así mismo en la actualidad, el 23% de los estudiantes de doctorado residentes en Estados Unidos se forman fuera de estas fronteras. Del mismo modo, en Alemania el 38% de los trabajadores cualificados proceden de la India.

Esto implica que al interior de los países en vías de desarrollo que, al no contar con mecanismos que permitan el flujo de formación constante de profesionales calificados, la capacitación de profesionales implica un esfuerzo mayor en comparación con aquellos países que cuentan con sistemas de formación constante de profesionales. Por lo que, después de una capacitación competitiva, en los países desarrollados terminan constituyéndose como trabajadores bien remunerados.

Como se puede evidenciar existe una cifra considerable cuando de América latina se trata con respecto de la fuga de cerebros. Sin ir más lejos podemos hablar del caso del Estado Plurinacional de Bolivia, siendo que cuenta la Constitución Política del Estado [CPE]. Art. 48. de 25 de enero de 2009 (Bolivia) como mecanismo para beneficiar y promover la formación de los profesionales formados al interior, que manifiesta garantizar la incorporación de las personas jóvenes al mundo laboral de acuerdo a su formación, como un medio de administración y garantía de que personas con cierta formación académica puedan realizar su aporte al estado por medio de los conocimientos que estos adquirieron a lo largo de su vida y formación académica/investigativa.

A manera de ejemplo, uno de los grupos, cuya facilidad de migración a otros países es evidente debido a las características de su profesión, son los médicos. Según Laime

Llanos, (2019) los profesionales médicos bolivianos migran al extranjero para especializarse y luego de completar su especialización, dependiendo de las ofertas laborales, regresan a su país de origen, Bolivia. Cabe mencionar también que, según la investigación cuantitativa sólo el 5% regresa al país.

Considerando los diversos factores causantes de dichos datos que son evidentes dentro de Bolivia, como: los bajos estándares salariales, la gran brecha entre la oferta laboral y la respectiva demanda, entre otras que ya se mencionaron.

Habiendo hecho una revisión del panorama, tanto internacional como nacional y los problemas relacionados con el aspecto laboral y, las garantías y obligaciones que el estado debe promover para poder lograr una inserción laboral de los profesionales, más que todo jóvenes.

También es prudente pasar al interior del Estado boliviano. Toda vez que, dentro de Bolivia también existen departamentos en los que el acceso al mundo laboral es más fácil ya sea porque el territorio es mayor o porque cuenta con un mercado laboral más diverso. Por la misma razón y en consecuencia existen otros departamentos que pierden profesionales capacitados, aspecto que repercute en su desarrollo y, en contraparte, beneficia de manera evidente a otros destinos.

El caso de la capital Sucre, considerada como pionera en formación académica/universitaria y poseedora de las primeras casas universitarias de América Latina se ve afectada también, debido a que muchos profesionales migran tanto al exterior como al interior, esto debido a situaciones pobres en cuanto a oferta y demanda laboral refiere.

Como se puede ver, existe una brecha importante entre la capital de Bolivia y otras localidades, lo que lleva a una pérdida de expertos al interior del país. Por lo tanto, es comprensible que las altas tasas de desempleo estén asociadas con oportunidades limitadas para quienes ingresan al mercado laboral. Debido a su edad, habilidades competitivas, falta de capacitación y experiencia laboral, estos factores les dificultan conseguir un empleo formal. Aspecto que logra evidenciar que los mecanismos que utiliza el estado a través de la norma madre no son lo suficientemente efectivos.

1.2 JUSTIFICACIÓN

Actualmente gran parte de la juventud enfrentan una constante irregularidad dentro de aspectos fundamentales para su desarrollo, como: los sistemas educativos, el mercado laboral, el desempleo y deben recurrir a fuentes de trabajo que no fomentan el desarrollo de su formación, en algunos casos deben recurrir a trabajos no remunerados.

Esta es una situación a la que también se enfrenta la juventud de la capital boliviana, ya que a pesar de haberse formado académicamente no pueden acceder a una fuente laboral adecuada a su grado de formación, en muchos casos ni siquiera pueden acceder ningún trabajo remotamente relacionado con su profesión.

En diversas instituciones, tanto públicas como privadas, se tiene muy arraigado el mito de la meritocracia ya que en los pocos casos en los que se les abre la puerta a los jóvenes estos deben ganarse el derecho a percibir un salario realizando trabajos para dicha institución por un determinado tiempo recibiendo como único pago “la experiencia”. Al parecer a estas instituciones se les olvida que la gente joven también tiene diversas necesidades como: comer, pagar servicios básicos, entre otros para llevar una vida digna o acceder, a lo que la Constitución Política del Estado[CPE]. Art 8. 25 de enero de 2009 (Bolivia). Menciona como el vivir bien (suma qamaña).

La evidente situación por la que está pasando la población juvenil en la capital es uno de los principales fundamentos para la realización del trabajo y cuyo propósito es el de examinar aquellas acciones y mecanismos que el estado plurinacional realiza para conseguir una inserción laboral de las y los jóvenes en la ciudad de Sucre. Asimismo, durante el desarrollo de este trabajo se pretende describir lo que se entiende por inserción laboral, realizar un diagnóstico para identificar cual es la situación actual por la que está pasando la juventud boliviana, para que de esta manera podamos identificar cuáles son las acciones que el Estado ha realizado para cumplir con la incorporación de las y los jóvenes al mundo laboral dentro de la capital boliviana, Sucre.

La dirección del trabajo está encaminada a establecer una base fundamentada de la situación por la que atraviesan los jóvenes bolivianos con formación académica cuando se trata de promoverse a sí mismos dentro del mundo laboral y cuando tratan de recurrir al estado para explorar las opciones que estos tienen en cuanto a los beneficios que esta

institución debe proporcionar tanto dentro del territorio nacional y más específicamente en su capital Sucre.

Entre los beneficios metodológicos del trabajo tenemos que este permitirá ampliar más las discusiones sobre el desempleo y el papel del Estado dentro del mismo, particularmente el enfoque de los jóvenes que no pueden acceder a una fuente de trabajo relacionada con su formación académica. Además de que los resultados podrán ser contrastados con otras investigaciones que aborden el mismo tópico, e incluso, servir como referente para futuros trabajos

2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La inactividad laboral o el desempleo constituye uno de los factores principales por los que la mayoría de las personas se ven orilladas a realizar diversas actividades económicas muy separadas de su formación académica.

Existe un deterioro muy evidente cuando se habla de la oferta laboral en el mundo y aún más en países en vías de desarrollo. Este deterioro desemboca en menoscabo de la población en general, compuesta por una sociedad que reúne tanto a gente capacitada con formación y experiencia; y, por otra parte, se encuentra la población juvenil, quienes además de enfrentarse a un mercado laboral deteriorado, debe hacer frente a una sociedad, hundida en la meritocracia, que cada vez exige más experiencia. Por lo que, si para un profesional con experiencia es complicado acceder a una fuente laboral estable, para un joven recién egresado con poca experiencia se convierte en una tarea hercúlea.

En este contexto la inserción laboral juega un papel importante para el desarrollo de la sociedad y por consecuencia es una obligación del estado fomentarla. Por lo que la inserción laboral es la etapa en la que una persona desarrolla y demuestra sus habilidades como estrategia para obtener un empleo.(García Guilianny et al. 2018)

De acuerdo con Serna-Gómez et al. (2019) el acceso al mundo laboral se entiende como el proceso de incorporación de los jóvenes a la actividad económica, resultado de una cadena de situaciones bajo las cuales el sujeto se encuentra y que en consecuencia surge de la transición social desde la participación en el sistema educativo y el compromiso pleno con la familia hasta la participación en el mercado laboral.

Ante tal situación la Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2022) señaló que el empleo juvenil a nivel mundial disminuyó en alrededor de 34 millones de personas entre 2019 y 2020. Además, esta misma institución logró establecer que el déficit global de empleo de los jóvenes con respecto a 2019 ascendía al 8,2 por ciento en 2020, mientras que el déficit correspondiente a los adultos ascendía a menos de la mitad.

Cabe mencionar que en los últimos años tras el surgimiento de COVID 19 y su terrible impacto mundial se constituyó como uno de los factores que afectó de sobremanera al mundo laboral. Esto aunado a la precaria realidad que enfrentan los jóvenes con respecto de su inserción laboral afectó mucho más, con base en que las empresas que pudieron sobrellevar la situación de la pandemia prefirieron conservar a trabajadores con experiencia a realizar nuevas contrataciones con el fin de verse lo menos afectadas posibles por el impacto de la COVID 19.

El Estado no puede mantenerse al margen de una situación que, demostrada con datos mundiales, manifiesta una reducción de la producción al interior de su territorio, ya que al producir más fuentes laborales o promover políticas que faciliten la inserción laboral de la población juvenil lograra incrementar la calidad de vida de quienes lo componen.

Si bien siempre se ha tenido un nivel determinado de preocupación con respecto de incluir a los jóvenes al mundo laboral; sin embargo, con el surgimiento de la emergencia provocada por COVID 19 pasó a ser una de las prioridades para los Estados.

No obstante, según señala Morales & Hemelryck (2021) en 2019, alrededor de 28,4 millones de jóvenes latinoamericanos de 15 a 29 años (un 21,4 % del total) no formaban parte del sistema educativo ni del mercado de trabajo. Las jóvenes en situación de pobreza que hacen parte del grupo de edad de 20 a 29 años son las más excluidas (58,2%).

Los datos manifiestan un hecho evidente, que viene siendo un secreto a voces durante mucho tiempo; sin embargo, con el desencadenamiento de la crisis mundial (COVID 19) esta situación no hizo más que empeorar para el grupo de personas que comprende entre los 20 a 29 años de edad, toda vez que, dentro de este parámetro, por lo general, ya cuenta con formación académica que a pesar de esta no pudo abrirse campo en el mundo laboral.

En el ámbito nacional con base en lo sustentado por Oblitas Vedia & Plaza (2020) quien por medio de un estudio realizado por el Foro Regional en septiembre durante la gestión 2018 en las regiones del eje central de nuestro país, se puede evidenciar que en La Paz,

lugar en el que se presume un movimiento económico superior en comparación con otros departamentos, es en el que toma más tiempo acceder a una fuente laboral 8,5 meses, seguida de Cochabamba que cuenta con promedio de 6,4 meses y por último Santa Cruz con 4,8 meses. Asimismo, manifiesta que, por medio de un análisis comparativo en Bolivia se necesitan en promedio casi siete meses para encontrar un trabajo, y considera que es un tiempo bastante amplio con respecto a otros países de la región, siendo que, en algunos casos, se necesita incluso menos de la mitad de tiempo que en el Estado Plurinacional Boliviano. Tal es el caso de Colombia donde el promedio de acceso a una fuente laboral tiene un promedio de seis meses, en el caso de Perú y Chile toma alrededor de tres y México 3.2.

Dentro de la capital boliviana, Sucre, se han realizado pocos estudios relacionados con la inserción laboral de jóvenes y la intervención del Estado por medio de su obligación de promover y garantizar a las y los jóvenes el derecho al trabajo por medio de políticas estatales que promuevan el desarrollo profesional de esta población vulnerada.

Actualmente dentro de Sucre existe un excesivo desempleo en las y los jóvenes, esto debido a que por las características propias de una región con poco desarrollo donde se presentan mayores oportunidades para la inversión, las pocas oportunidades que ofrecen las empresas, instituciones en la ciudad y poco crecimiento y expansión de las mismas conllevan a la imperiosa necesidad de insertar a las jóvenes y los jóvenes profesionales al ámbito laboral a través de políticas públicas y programas de desarrollo económico en la ciudad por medio de los agentes estatales que actúen en representación dentro del territorio capitalino por medio del Gobierno Central o el Gobierno Municipal, a fin de que estos puedan acceder a un empleo con una remuneración digna, no se vean frustrados en el desarrollo de su profesión y opten por desempeñarse en trabajo informales o eventuales dejando de lado su profesión o en mayor medida opten por migrar a otros destinos.

Aproximadamente el 88% de los jóvenes profesionales (ocupados y desocupados) considera que existen pocas oportunidades en la ciudad de Sucre. El 7,3% percibe que no existen oportunidades para el empleo y solo el 4,7% y el 0,3% sostiene que existen buenas y muchas oportunidades respectivamente Oblitas Vedia & Plaza (2020).

Los datos mencionados supra contrastan con lo mencionado por Laime Llanos (2019) quien sostiene que Sucre es una de las ciudades con mayor índice de migración en cuanto a recursos humanos especializados con formación académica, denominando a la capital constitucional como “La ciudad más expulsiva de recursos humanos formados” Asimismo toma al campo de los profesionales o estudiantes formados en el campo de la medicina como ejemplo, según menciona estos son quienes constituyen un 79% de profesionales con intención de migrar a distintos destinos.

El artículo 48, párrafo VII de la Constitución Política del Estado de Bolivia establece un compromiso directo por parte del Estado para garantizar la inclusión de los jóvenes en el sistema productivo. Este principio se sustenta en la condición de que dicha incorporación debe ocurrir de acuerdo con la capacitación y formación de los jóvenes, destacando la importancia de habilidades y conocimientos en lugar de basarse únicamente en criterios de edad. La flexibilidad del enfoque, al considerar la diversidad en la preparación de los jóvenes, se complementa con la responsabilidad estatal de adoptar medidas activas para facilitar su participación, lo que sugiere un equilibrio entre derechos individuales y necesidades productivas.

El artículo, al enfocarse en la garantía de incorporación, impone al Estado la responsabilidad de proteger los derechos de los jóvenes en el ámbito laboral, evitando prácticas explotadoras o discriminatorias. Sin embargo, para evaluar su cumplimiento, se deben considerar desafíos potenciales como la disponibilidad de recursos para programas de capacitación, la creación de oportunidades laborales adecuadas y la adaptación a las cambiantes necesidades del mercado. Este marco normativo destaca la importancia de una armonización entre las políticas gubernamentales, la realidad del mercado laboral y los derechos individuales de los jóvenes para lograr una efectiva y justa incorporación al sistema productivo.

Motivos por los cuales el presente trabajo de investigación será sustentado en dirección a responder la siguiente cuestión

¿Como se garantiza la incorporación de las y los jóvenes en el sistema productivo de acuerdo con su capacitación y formación dentro de la ciudad de Sucre según lo establecido en el artículo 48 párrafo VII de la Constitución Política del Estado?

3 OBJETO DE ESTUDIO

La aplicación de la Constitución Política del Estado, Art. 48 Parágrafo VII. “El Estado garantizará la incorporación de los jóvenes en el sistema productivo de acuerdo a su capacitación y formación”.

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Examinar la incorporación de las y los jóvenes en el sistema productivo de acuerdo con su capacitación y formación dentro de la ciudad de Sucre según los mecanismos y políticas realizadas por el Estado con base en el artículo 48 parágrafo VII de la Constitución Política del Estado.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir la inserción laboral desde el enfoque normativo constitucional.
2. Identificar la situación actual de la incorporación de los jóvenes en el sistema productivo según su capacitación en la ciudad de Sucre.
3. Identificar las acciones que ha realizado el Estado y los diferentes agentes que intervienen en la incorporación de las y los jóvenes al sistema productivo dentro de la ciudad de Sucre según lo establecido en la CPE.

5 DISEÑO METODOLÓGICO

Considerando que el objetivo del presente trabajo es examinar la incorporación de las y los jóvenes en el sistema productivo de acuerdo con su capacitación y formación dentro de la ciudad de Sucre según lo establecido en el artículo 48 parágrafo VII de la Constitución Política del Estado, se recurrirá a un diseño no experimental que se aplicará de modo transeccional, considerando que el trabajo de investigación cuenta con sustento teórico suficiente, se procederá a realizar una investigación de tipo descriptivo para conocer a detalle el fenómeno por el que atraviesa el fenómeno en estudio.

5.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo del presente trabajo fue diseñado con base en el planteamiento metodológico del enfoque cualitativo, considerando que sus características se acoplan adecuadamente a las características y necesidades de la investigación.

Este enfoque hace uso de la recolección “sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación”(Hernández et al., 1991).

5.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL

La investigación no experimental se define, en palabras de Hernández et al.(1991) como un tipo de “investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”. De la misma manera estos autores definen los diseños investigativos de corte transeccional aquellos que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 1991)

5.3 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

5.3.1 Analítico - Descriptivo

Este método permite la identificación y posterior descripción de cada componente del tema de investigación, para luego establecer entre ellos relaciones de causalidad o casualidad que pudieran existir en el transcurso de la investigación, cuya propuesta está destinada describir la presente situación laboral de los trabajadores jóvenes en el contexto de nuestro país, así como las visiones de la doctrina jurídica sobre el trabajo con jóvenes en los últimos tiempos.

5.3.2 Método Inductivo

La inducción es el método de obtención de conocimientos que conduce de lo particular a lo general, de los hechos a la causa, que realizar un análisis de todo el panorama concerniente a la situación inmersiva laboral por la que pasan los jóvenes, partiendo de un análisis y revisión bibliográfica de la situación general del fenómeno, pasando por la obtención de datos estructurada hasta llegar al punto más específico del trabajo: la población juvenil de la ciudad de Sucre. Tomando como base a libros y publicaciones, la observación de los fenómenos o hechos jurídicos y los principios que rigen o deben regir una institución que funge como representante del estado.

5.3.3 Método Sociológico

Contribuyo en el análisis de una conexión directa entre la creación de nuevas normas jurídicas y las insuficiencias jurídicas existentes en la sociedad lo que implica la aplicación del párrafo VII del art 8 de la CPE. Asimismo, se constituye como un método que permite contemplar el alcance de dichas normas, y su correcta aplicación en sociedad, así como la relación de estas con la norma suprema.

5.3.4 Método Jurídico

Método con el cual se establecieron, los principios jurídicos generales, que determinaran las consecuencias que derivan de tales principios y su concordancia con las instituciones en vigor con las normas positivas. Lo cual permitió interpretar, construir, sistematizar y comunicar el conocimiento jurídico. Este método se utilizó en el trabajo para poder establecer la existencia, o no, de la obligación del Estado de fomentar y garantizar el acceso de la población juvenil a fuentes de trabajo relacionadas con su formación académica. En contraparte, también permitió determinar la existencia del derecho al trabajo que gozan las personas dentro del Estado Plurinacional, haciendo principal hincapié en los y las jóvenes sucrenses.

5.3.5 Método Exegético

Fue empleado para analizar o explicar las leyes y no otros recursos o aspectos del derecho, este método fue utilizado en el presente trabado debido a que implica el estudio detallado, artículo por artículo, de las normas jurídicas. Este enfoque tiene como objetivo examinar la extensión de la norma en relación con la inserción laboral y la conexión que guarda esta con la obligación entre el Estado y la población.

5.4 MÉTODO EMPÍRICOS

5.4.1 Método de observación

Por medio de esta técnica se reunió información de la observación del fenómeno laboral que se plantea como objeto de trabajo, para que de esta manera se realizó el respectivo análisis de la información recabada.

5.5 INSTRUMENTO DE LA MONOGRAFÍA

Un instrumento de recolección de datos tiene como objetivo medir las variables de interés y en algunos casos se pueden combinar dos o más métodos de recolección de los datos Hernández et al.(1991)

Para poder tener una aproximación adecuada al fenómeno que se estudia en el trabajo y su posterior análisis, utilizaremos los siguientes instrumentos de investigación.

El sistema investigativo basado en la observación permite la inmersión en el fenómeno a estudiar para poder recabar información sin interferir en el mismo. Según Hernández et al.(1991) la observación consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta. Puede utilizarse como instrumento de medición en diversas circunstancias.

En cuanto a las técnicas de investigación, podemos mencionar que estas son los procedimientos que se utilizó durante el proceso de investigación para la obtención, recopilación y comparación de la información. Todas estas características están reunidas en la observación, toda vez que está siendo una actividad tan común en la vida de todos, permite el procesamiento de los datos que se obtienen de manera constante.

Al respecto de esta técnica González (2021) señala lo siguiente:

Las ventajas de esta técnica es que se consiguen datos directos, abundantes, ricos variados y profundos. También puede estudiarse el escenario y el entorno. Evita la distorsión del experimento y la mediación verbal. No intenta encaminar ni dirigir la acción.

Por lo que la observación, al ser una actividad cotidiana permite obtener datos sin ningún tipo de influencia externa, esto resulta en la fidelidad de los datos obtenidos, ya que, al mirar con detenimiento, estamos recabando información acerca del mundo circundante.

CAPÍTULO I

6 MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUAL

6.1 MARCO CONCEPTUAL

6.1.1 SISTEMA PRODUCTIVO - MERCADO LABORAL

6.1.1.1 DEFINICIÓN

Para referirnos a lo que es el mercado laboral existen diferentes teorías que, al ser un espectro bastante amplio y que al mismo tiempo puede enfocarse desde un amplio abanico de perspectivas, enfocaremos este análisis partiendo de las teorías más clásicas.

Por lo que en palabras de Fernández Marín et al.(2020):

Multitud de autores, inspirados principalmente en las teorías marxistas, keynesianas e institucionalistas y estructuralistas, han desarrollado propuestas coincidentes en el carácter segmentado del mercado de trabajo, declarando que su estructura no obedece únicamente a las diferencias en el nivel de cualificación, sino que son también determinantes aspectos como la oferta y demanda de trabajo, junto a otros sociolaborales y de localización espacial, tradicionalmente considerados externos al mercado laboral. (p. 170)

Esta teoría manifiesta diversos factores que intervienen en la formación del mundo laborar para que quienes pretendan ingresar, es decir que estos determinados factores influyen en la formación de los individuos que participan en el proceso de inserción, entre los que se manifiestan tenemos: la formación que reciben los individuos es un punto de partida para identificar la dirección que va a tomar el desarrollo laboral de los individuos. También tenemos la oferta y demanda de los empleos que influyen en la fluidez dentro de este mundo, esta fluidez permite el flujo constante de profesionales que permite también un flujo de conocimientos que da como resultado el mejoramiento y constante evolución del mundo laboral. Y por último tenemos la localización, considerando que el entorno en el que se desarrollan los individuos influye en su educación y, por ende, en su formación académica.

Al tomar como punto de partida esta naturaleza segmentada del mercado laboral es inevitable el surgimiento de diferentes propuestas relacionadas con esta misma naturaleza, logrando de esta manera afirmar que este se basa en los diferentes niveles de

cualificación a los que alcanza la sociedad, la oferta y demanda de trabajo, también cabe mencionar que otro factor que interviene es la ubicación y el entorno en el que se desarrolla el individuo.

Por otra parte, podríamos mencionar que el mercado laboral es un entorno, que actualmente por influencia de nuevas tecnologías puede ser físico o virtual, en el que acuden tanto quienes ofertan y quienes demandan trabajo. Uno de los objetivos que busca este mercado es el funcionamiento equitativo de manera que cuyo resultado que se obtenga sea un nivel adecuado y constante de movimiento económico basado en la retribución pecuniaria de manera que el desempleo se disminuya al mínimo y que al mismo tiempo quienes participen puedan acceder a beneficios basados en derechos humanos.

Según Castro et al. (2002) manifiesta:

El mercado laboral es el espacio físico o virtual en el que concurren oferentes y demandantes de trabajo. Su funcionamiento se fundamenta principalmente en el enfoque del modelo clásico. Los clásicos concebían el mercado en equilibrio en el que se igualan oferta y demanda para determinar el salario real, de tal suerte que no existe el desempleo, salvo que sea voluntario. En este enfoque, el salario es el precio del trabajo, se concibe como la remuneración monetaria suficiente para que el trabajador y su familia adquieran en el mercado los bienes y servicios para satisfacer sus necesidades básicas ó mínimas. (p. 157)

Esta teoría también logra reunir aquellos factores, que se establecieron como necesarios para el mundo laboral como el entorno, la oferta y demanda de empleo; asimismo esta teoría amplia aún más el horizonte incluyendo nuevos factores como salario definiéndolo como una remuneración monetaria que permite el acceso a una vida que satisfaga las necesidades del individuo dentro de sociedad, o como manifiestan los principios ético-morales de la sociedad plural en la norma madre boliviana Constitución Política del Estado[CPE]. Art. 8. 7 de febrero de 2009 (Bolivia) el suma qamaña (vivir bien), ñandereko (vida armoniosa) y teko kavi (vida buena).

6.1.1.2 EL SISTEMA PRODUCTIVO EN AMÉRICA LATINA

Una de las características principales del sistema productivo de América latina esta basado en las importaciones. En este modelo, que ya reúne los factores que señalamos

anteriormente (formación académica, oferta y demanda laboral, entorno en el que se desarrolla el individuo) se incluye un agente regulador “el estado” quien funge como un regulador de los factores mencionados, ya que este interviene en distintos aspectos como: la determinación de las retribuciones (Rodríguez y Mendoza, 2007).

Según entendidos en el tema como De la Garza (1999) manifiestan que:

Un rasgo común Latinoamérica es el modelo económico apoyado en la sustitución de importaciones, que implica una economía cerrada con un estado mediador en la fijación de salarios y árbitro en los procesos de negociación colectiva. No obstante, cada País tiene sus especificidades, como Argentina, México y Brasil que adoptaron dicho modelo como catapulta hacia la industrialización; en cambio, Venezuela fue de los más rezagados del proceso. (p. 128)

El modelo con el que cuenta Bolivia va aún más allá de lo mencionado anteriormente debido a que su economía se encuentra aún más cerrado, debido a que la importación de productos esta aún más limitados tomando en cuenta que Bolivia limito aún mas su modelo con su salida del Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones (CIADI) en el año 2007. Esta salida logro disminuir la inversión extranjera ya que como consecuencia de la ruptura con el CIADI no garantiza seguridad jurídica para aquellos inversores interesados en el país lo que repercute en la estabilidad del mundo laboral y en la oferta de nuevos empleos para la sociedad boliviana.

6.1.2 EL DESEMPLEO JUVENIL

6.1.2.1 DEFINICIÓN

El término "desempleo" describe la situación en la que una persona en edad laboral que tiene la disposición y capacitación para trabajar no tiene acceso a un empleo remunerado. Es decir que, cuando alguien está buscando de forma activa un trabajo y no encuentra una oportunidad laboral, puede ser considerado como desempleado. El desempleo es un importante indicador de la salud económica de un país y se usa para medir la disponibilidad de mano de obra y la eficacia de las políticas económicas y laborales afectando al directamente a la relación entre la oferta y la demanda, donde la demanda supera a la oferta laboral.

La (Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 2022, p. 4) cuenta con una definición más acertada sobre el desempleo:

El desempleo es una situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles (oferta de empleo). En los países en desarrollo, el desempleo es un concepto que se refiere principalmente al mercado de trabajo formal, el cual suele ser más pequeño que el informal, incluso a veces de manera considerable.

Como ya sea ha mencionado el desempleo puede ilustrarse como un tirón que descompensa la relación entre la oferta y demanda laboral por lo que en consecuencia existe un número mayor de personas en busca activa de empleo en relación con los empleos disponibles.

En este punto, cabe hacer una aclaración que permite dimensionar la situación, toda vez que: si existe una tasa de desempleo alta para una sociedad en general, esta misma situación debe afectar aún más al público joven ya que este se concibió en un entorno con una crisis de desempleo, a esto hay que aumentar las exigencias que tienen los empleadores a momento de contratar personal joven, que malamente se han enraizado en la costumbre.

La OIT (como se cita en Neffa et al., 2014) también determina una edad a partir de la cual los individuos pueden ser considerados como desempleados y que en consecuencia estos en algún punto determinado posterior a esta edad se encuentren en las siguientes situaciones:

1. Los trabajadores disponibles para el empleo cuyo contrato de trabajo haya expirado o esté suspendido temporalmente, que estén sin empleo y busquen trabajo remunerado
2. Las personas disponibles para trabajar (salvo caso de enfermedad benigna) durante el periodo especificado y en busca de trabajo remunerado, que nunca hayan estado empleadas o cuya última situación en la ocupación no haya sido la de asalariada, (es decir ex-empleadores, etc.) o las que hayan estado retiradas de la vida activa;
3. Las personas sin empleo que en el momento de que se trate, estén disponibles para trabajar y hayan logrado un nuevo empleo que deba empezar en una fecha subsiguiente al periodo especificado;

4. Las personas que hayan sido suspendidas temporal o indefinidamente sin goce de remuneración. (p. 21)

Como se puede observar la población juvenil es susceptible de encajar en cualquiera de los requisitos establecidos, además de la vulnerabilidad agregada por su reciente formación y poca experiencia, es que se entiende la vulneración de su derecho al trabajo y por consiguiente contraria a la norma suprema que garantiza su inserción al sistema productivo.

6.1.2.2 DESEMPLEO EN AMÉRICA DEL SUR Y BOLIVIA

En América Latina, el desempleo es un problema de múltiples facetas que varía según el país y está influenciado por una variedad de factores económicos, sociales y políticos específicos de cada nación. A día de hoy se conoce que el estado está en constante trabajo creando políticas y programas para combatir el desempleo y sus efectos en la sociedad.

Para obtener una mejor perspectiva del desempleo en América Latina se procederá a analizar la situación en la que se encuentran algunos países homónimos.

Según datos provenientes del Instituto Nacional de Estadística (citados en Maldonado Nuñez, 2023) puesto que:

Ubica a Paraguay en el segundo país con mayor tasa de desempleo. Según los datos del INE (2020), los índices de desocupación ascienden a 8,5 % que, al comparar con tasas de los países de América del Sur, la economía local se encuentra entre las de mayor tasa de desocupados de la región.

Es así que, Brasil lidera con la tasa más alta junto con Colombia, en tal sentido, el desempleo es de 11,1 % cada uno, según datos oficiales de cada país. La segunda tasa más alta la lleva Paraguay, con 8,5 % (CEPAL, 2019).

En tanto, Perú queda en tercer lugar, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática en adelante –INEI– la tasa de desempleo afectó al 8,3 % de su población, según los datos difundidos por el Instituto Nacional de Estadística y Censos en adelante –INDEC–. (p. 127)

La situación de los países vecinos demuestra la gran tasa de desempleo en la región latinoamericana. En el caso de Bolivia existen diversas actividades a las que las personas recurren para evitar el estado de “desocupación” y de esta manera generar ingresos para

su sustento, no obstante, esto agranda la brecha entre la actividad laboral que las personas realizan y la formación académica que eligieran.

Para poder ilustrar lo mencionado tenemos al instituto encargado de los datos estadísticos del estado plurinacional (Instituto Nacional de Estadística[INE], 2022) quien manifiesta lo siguiente:

La tasa de desocupación de jóvenes de 16 a 28 años de edad en el área urbana del país alcanzó a diciembre de 2022 a 7,5%, lo que significa una reducción de 0,5 p.p. respecto al cuarto trimestre de 2021 cuando el porcentaje llegó a 8%.

Como podemos observar una tasa del 7,5% no está muy alejado de las estadísticas de las naciones hermanas. Sin embargo, podemos mencionar que en los casos de los países latinoamericanos analizados ut supra, se habla de la tasa de desempleo, pero en el caso de Bolivia se habla de una tasa de desocupación, toda vez que no existen datos sobre el desempleo como tal en los bancos de datos del INE.

6.1.2.3 EL DESEMPLEO EN SUCRE

La capital boliviana no está exenta de la crisis del desempleo, incluso se puede decir que se constituye como parte fundamental en el proceso de formación de profesionales que posteriormente participarán del proceso de inserción laboral, ya que esta es una ciudad que se caracteriza principalmente por ser una ciudad universitaria y por consiguiente produce gran parte de los profesionales en el territorio nacional.

Según manifiesta Correo del Sur (2021):

La institución consultó a las personas en edad de trabajar si es que se encontraban en búsqueda activa de una fuente de empleo, a lo que el 13,8% en el departamento respondió que sí, una cifra bastante alta considerando que incluso los promedios nacionales de años anteriores –ya percibidos como preocupantes– eran del 8% y 9%, explicó a Correo del Sur Radio FM 90.1, el investigador Pablo Cuba.

Aunado a esta situación cabe mencionar que la capital constitucional boliviana también cuenta con una alta migración de estudiantes quienes buscan ejercer su profesión en metrópolis más grandes debido a la baja oferta laboral que presenta la ciudad blanca.

Por lo que, según los datos obtenidos por Laime Llanos (2019), Sucre se constituye como una de las ciudades que más expulsa a sus profesionales como resultado de su alta tasa de

desempleo, ya que, como ejemplo, el 79% de la población de médicos profesionales de la capital busca migrar tanto a lugares dentro como fuera del país en busca de mejores oportunidades o simplemente oportunidades.

Datos tan impactantes como los que se manifiestan durante este apartado, pueden desembocar en la toma de consciencia e intervención de las autoridades, tomando en cuenta que una migración de profesionales tan colosal representa una gran pérdida irreparable, siendo que esta siempre ha sido una ciudad universitaria y que por la misma razón se ha caracterizado siempre por la calidad de profesionales que forma.

6.1.3 INSERCIÓN LABORAL

6.1.3.1 DEFINICIÓN

En el último tiempo el término “inserción laboral” se ha usado para señalar la adhesión de personas dentro de un conjunto social en el que se desarrollan actividades económicas que logran generar una remuneración.

En palabras de Weller (como se citó en Lopez Ledesma, 2021) manifiesta lo siguiente:

El aumento intergeneracional del nivel educativo de las personas y la proliferación de empleos de mayor dotación de productividad, se han convertido en los canales complementarios más importantes para la movilidad social y con ello, el aumento del bienestar social. Detrás de toda esta mejoría en el bienestar social y la calidad de vida, se dieron procesos en la oferta y la demanda, en donde es difícil establecer las graves problemáticas que genera la inserción laboral en la sociedad. Dichas problemáticas son, sobre todo; la elevada tasa de desempleo y una alta precariedad en lo referido al empleo juvenil. Esto supone un motivo de gran preocupación para la sociedad y para las autoridades públicas.

Tomando como punto de partida esta premisa el autor identifica diversos problemas que están ligados al estado y cuya institución debe intervenir para poder conseguir una solución. Entre los problemas identificados tenemos: la precariedad en la inserción laboral de la población juvenil ya que este grupo es objeto de marginación y aislamiento del sistema productivo, dicha precariedad llega a incidir en la escasa experiencia laboral aspecto que afecta negativamente en la futura remuneración de los jóvenes. Por lo que existe la latente necesidad de comprender que la inclusión de los jóvenes en la sociedad

debe hacerse desde una perspectiva multidimensional e integral, que tenga en cuenta los ámbitos de la educación, el empleo, la salud, la cultura y la participación política (CEPAL, 2021).

La importancia de un desafío como el que se tiene enfrente debe contemplar un enfoque multifacético en el que participen gobiernos, empresas instituciones educativas y la sociedad en general; de manera que se produzca un ambiente de cooperación constante.

Para (Rabanal Oyarce et al., 2020) la inserción laboral:

Parte de la problemática detectada en los egresados universitarios, al no acceder al mercado laboral inmediato. De ahí el concepto de inserción laboral puede ser utilizado para el desarrollo integral de los bachilleres y titulados. La región y el país necesitan de profesionales de diferentes disciplinas, para implementar y fomentar mecanismos que promuevan mayor igualdad; así como los avances tecnológicos y de productividad.

El hecho de que los profesionales puedan acceder a empleos de calidad con remuneraciones acordes a su calidad profesional, con una adecuada transición al mundo laboral es un secreto a voces que se ve acallado por el fenómeno de la meritocracia que afecta y perjudica al progreso de los lugares donde los profesionales pueden proporcionar nuevas ideas y por consiguiente mejorar los lugares en los que pudieran realizar la actividad para la que fueron formados.

6.1.3.2 LA INSERCIÓN LABORAL Y EL ESTADO

Se sabe que cuanto más alto es el grado de elementos beneficiados con la inserción laboral, la estabilidad económica y bienestar social aumenta. Por lo que la inserción laboral es un objetivo importante a alcanzar, tanto para las personas que buscan empleo como para las comunidades y las economías en general que se benefician con el desarrollo que producen los profesionales cuando se desenvuelven en su área.

Estos beneficios se ven reflejados en el entorno social en el que se desenvuelven, ya sea su comunidad, departamento, estado y/o país, es así que la responsabilidad de promover el acceso al mundo laboral para beneficio de todos, recae en el estado.

Esto implica que el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la el cumplimiento y realización de otros derechos humanos. Es una parte inseparable y

vinculada de la dignidad humana. Por lo que todas las personas, sin excepción tienen derecho a trabajar para poder vivir con dignidad (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2016)

Por lo que es importante señalar que todas las autoridades tienen la responsabilidad, dentro de sus áreas de competencia, de fomentar, respetar, proteger y asegurar los derechos humanos, siguiendo los principios de progresividad, universalidad, interdependencia e indivisibilidad.

En este sentido la CNDH (2016) también manifiesta que para que se lleve a cabo el ejercicio laboral deben existir ciertos elementos, cuya aplicación dependerá de cada estado:

- Disponibilidad. Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.
- Accesibilidad. El mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados Partes. La accesibilidad comprende el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional.

Con base en lo mencionado queda establecido el rol tan importante del estado que juega para que por medio de su obligación en el desarrollo y promoción de medios que permitan la inserción laboral de las personas en general, así como de los jóvenes como grupo nuevo de cara a lo que es el mundo laboral.

6.1.4 JUVENTUD, JUVENTUDES Y JÓVENES

6.1.4.1 DEFINICIÓN

Para Bourdieu (como se cita en Lozano Urbieta, 2003) la condición de juventud tiene implicaciones para los individuos, y su principal consecuencia radica en la existencia separada o salida del juego social que experimentan los jóvenes. Ahí es donde la institución escolar funge un papel importante en la prolongación de esta separación del mundo.

Una de las instituciones reconocidas a nivel mundial como lo es la Organización de las Naciones Unidas (como se citó en Forigua Diaz & Albeiro Mora, 2020) al respecto de la juventud manifiesta que:

No existe una definición internacional universalmente aceptada del grupo de edad que comprende el concepto de juventud. Sin embargo, con fines estadísticos y sin perjuicio de cualquier otra definición hecha por los Estados miembros, definen a los jóvenes como aquella proporción de personas que se encuentra entre 15 y 24 años de edad.

Tomando en cuenta que el presente trabajo está dirigido al ámbito constitucional legal es menester recurrir a normas según las cuales se pueda determinar un concepto más adecuado al enfoque del trabajo por lo que se alude a la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes. Artículo 1º. 11 de octubre de 2005 considera:

Bajo las expresiones joven, jóvenes y juventud a todas las personas, nacionales o residentes en algún país de Iberoamérica, comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad.

No obstante el rango de edades hacia el que está dirigido este trabajo está contemplado para jóvenes que cuenten con formación académica, por lo que se toma en cuenta la edad que señala la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) puesto que muchos de los jóvenes que cuentan con formación académica ingresan al campo laboral después de los 25 años.

Es en este sentido que para dar correcto desarrollo al trabajo de investigación esta última será la edad a tomar en cuenta a momento de determinar la edad de las y los jóvenes.

6.1.5 MECANISMOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS JOVENES

6.1.5.1 AMÉRICA LATINA Y BOLIVIA

La población joven en América Latina se ven confrontados con diversas inequidades en el ámbito laboral. En este contexto, es fundamental aplicar políticas y proyectos que respalden su inclusión en el mercado de trabajo, asegurando que lo hagan bajo condiciones laborales justas y que tengan acceso a servicios de seguridad social y cuidado (CEPAL, 2021).

De esta manera tan preocupante se manifestaba la autora para llamar a la consciencia a los Estados para que pongan en marcha y ejecuten los mecanismos que den con la tan requerida adhesión de los jóvenes formados y capacitados al campo de acción laboral.

Muchos de los países hermanos de Latinoamérica ya pusieron manos a la obra para introducir, acelerar y/o promover mecanismos que faciliten o inicien la inclusión al sistema productivo.

Es en este sentido que la CEPAL (2021) logro determinar que de 95 programas analizados en el periodo 2000-2020 31 están destinados exclusivamente a la población joven y el restante a la población en general. De estos, 24 programas incluyen acciones de capacitación técnica y profesional, seguidas por intermediación laboral (en 9 programas) y la nivelación de estudios (en 8 programas) (p. 41).

A pesar de que ninguno de los programas mencionados supra cubre con la totalidad de las necesidades por las que atraviesan diferentes grupos vulnerables, entre ellos los jóvenes la mayoría de los países de la región ofrecen programas para satisfacer las necesidades específicas de grupos específicos de la población que enfrentan una variedad de obstáculos para acceder al mercado laboral (CEPAL, 2021).

6.1.5.1.1 PARAGUAY

Dentro de este grupo de Estados podemos mencionar a la República del Paraguay, la cual por medio del congreso de la nación puso en marcha la Ley 4951 de 2013, de Inserción al Empleo Juvenil, de 20 del 06 de 2013 que como objetivo tiene:

Establecer normas para fomentar la formación, capacitación e inserción al empleo formal por medio de diferentes modalidades y crear las condiciones propicias para disminuir las inequidades existentes que afectan a hombres y mujeres jóvenes en relación con sus posibilidades de acceso y permanencia en el mercado laboral.

De esta manera el Estado paraguayo propone cambiar la situación por la que esta atravesando el recurso poblacional juvenil dentro de sus fronteras, por lo que dentro de la misma ley incluye una serie modalidades para poder fomentar afiliación de los jóvenes a su proyección laboral.

Entre estas modalidades planteadas por Ley 4951 de 2013. De Inserción al Empleo Juvenil. 20 del 06 de 2013)tenemos:

- La capacitación laboral;
- La práctica laboral;
- La beca de trabajo;
- El contrato de primer empleo formal; y,
- Contrato de aprendizaje.

Llevar a cabo la ejecución de un proyecto tan ambicioso requiere de esfuerzos múltiples cuya administración debe ser llevada a cabo por varios frentes que cuiden su aplicación efectiva. Además, cabe mencionar que un factor importante para la correcta ejecución de este tipo de planes se lleve a cabo según se planea es la participación de la sociedad en conjunto.

6.1.5.1.2 MÉXICO

Al igual que sucede en la gran mayoría de países con un problema similar la cuestión del empleo precario para los jóvenes mexicanos ha sido mencionada en muchos estudios internacionales. De la misma manera muchos estudios cuyo objeto es la juventud y el empleo en México, confirman que son uno de los grupos más afectados de la sociedad. Es de esta manera que surge el programa “Emprendedores juveniles y Chambeaton”

El programa en palabras de Cacuango (2019) tiene por objeto:

Mejorar la empleabilidad de la población joven de bajos recursos, que se encuentra en situación de riesgo social. El programa consiste en una capacitación laboral teórico-práctica en clases y una primera pasantía laboral en empresas que poseen convenios. Se busca lograr que los jóvenes adquieran destrezas, conocimientos y habilidades para desempeñarse en un puesto de trabajo.

Tras la revisión de diversos posibles mecanismos propuestos por México que beneficien a las y los jóvenes con formación académica, este es el que más asemeja un beneficio, toda vez que este propone la creación de un organismo público descentralizado para asesorar y diseñar políticas públicas que promuevan la inclusión de los jóvenes en el empleo y fortalezcan la Banca Social dirigida a la juventud (UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA [UABC], 2018).

Por lo manifestado supra, queda bajo criterio de interpretación los beneficiarios de dicho programa considerando que al contar con un sistema descentralizado este podría beneficiar a un margen superior de la población.

6.1.5.1.3 BOLIVIA

Por la coyuntura por la que atraviesa Bolivia no puede mantenerse al margen de la problemática que conlleva el conflicto de la inserción laboral.

A diferencia de los países que fueron objeto de análisis en párrafos anteriores, Bolivia parte estableciendo como objetivo principal de protección a los y las jóvenes a fin de que estos puedan ser insertados al sistema productivo tomando como base su formación y capacitación académica (CPE, 2009).

Cabe destacar que, a priori, la protección que brinda la normativa boliviana abarca un espectro mucho más amplio que las normas homónimas de sus naciones vecinas.

Mencionar también que la carta magna (CPE, 2009) manifiesta lo siguiente con relación a la protección y efectividad de la protección de quienes ya son profesionales:

La protección, fomento y fortalecimiento estatal de estas modalidades es coherente con la puesta en marcha de una nueva área de la economía plural, la comunitaria.

En efecto, la Cuarta Parte de la (CPE, 2009), Estructura Organización Económica del Estado, señala que aquella alcanza incluso a la reproducción de la vida social, de acuerdo al vivir bien colectivo. Además, en la actual conformación estatal boliviana figura el Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural, cuya atribución consiste en diseñar y ejecutar políticas de gobiernos corporativos dentro de las formas de organización económica comunitaria, estatal, privada y social cooperativa.

La clara declaración que establece la obligatoriedad de las normas laborales y sociales garantiza la protección de los derechos de la parte más vulnerable en la relación entre empleadores y trabajadores. También implica la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de estas normas por parte de las autoridades y diversas instituciones estatales aspecto que resulta en una medida preventiva contra la resistencia a su aplicación, especialmente por parte de sectores empresariales conservadores, ya que la

constitución no puede depender únicamente de la voluntad de los ciudadanos para su correcta aplicación.

Profundizando más en las diferencias con las que cuenta nuestra normativa con respecto de sus homónimas de países vecinos, se puede mencionar que al incluir esta responsabilidad de incluir a los jóvenes en el sistema productivo en la CPE (2009) y al mismo tiempo ligarla con la responsabilidad estatal, se logra garantizar que los jóvenes reciban la formación y capacitación adecuadas. Esto es especialmente relevante en Bolivia, donde la mayoría de la población en edad laboral es menor de 25 años. Al promover políticas de empleo, se enfatiza la importancia de que estas sean dirigidas específicamente a los jóvenes, con el propósito de crear y mantener condiciones que permitan que los trabajadores tengan empleos dignos y relacionados a su formación.

Es en función de la normativa mencionada anteriormente que surge el programa denominado como “Mi Primer Empleo Digno” que fue lanzado en su primera versión en el año 2008.

Este programa, en palabras de la CEPAL (2008) tiene como objetivo:

Facilitar e incrementar la inserción laboral de jóvenes, mujeres y varones, entre 18 y 24 años, de escasos recursos económicos, que hayan culminado el nivel secundario de escolaridad del área urbana y peri urbana de las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba, Santa Cruz y Tarija, mejorando sus condiciones de empleabilidad en el mercado de trabajo, a través de programas de capacitación y pasantía.

Es fundamental cerrar las brechas en el acceso a la educación postsecundaria, de manera que se pueda mantener el Estado constante de educación en los individuos, de manera se relacione con la formación laboral, al mismo tiempo que se refuerzan las estrategias para facilitar el primer empleo y garantizar el cumplimiento de las regulaciones laborales que promuevan la inserción laboral de los jóvenes en trabajos de calidad. Esto contribuirá a fortalecer la conexión entre la educación y el empleo en este grupo de población.

Este proyecto cuenta con tres partes según lo manifiesta Mayta Gutierrez (2014)

- La fase piloto: La primera fase del Programa implementado bajo la modalidad de experiencia piloto tenía el objetivo de incorporar a 2.740 jóvenes en las áreas

urbanas de La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz. Para la ejecución del programa en su primera fase se realizó el registro y selección de los Institutos de capacitación (ICAP) para que se hagan responsables de la capacitación según las demandas del mercado laboral y sobre todo de las empresas que serían los lugares de realización de pasantías, prácticas, aprendizaje e inserción laboral.

- La fase de expansión – AECID (AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA DE DESARROLLO): Dando continuidad al Programa “Mi Primer Empleo Digno” el 17 de abril de 2009 se suscribe un convenio interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, con el fin de ejecutar el proyecto en las ciudades de Oruro, Potosí, Cobija, Tarija y Sucre, beneficiando a 425 jóvenes a nivel Nacional. En ese sentido el programa define los objetivos de la siguiente manera. Mejorar las condiciones de empleabilidad de jóvenes mujeres y hombres de escasos recursos económicos entre 16 y 29 años de edad, que hayan culminado el nivel primario, del área urbana y peri urbana para facilitar su inserción laboral (p. 54).

Para esta fase es menester mencionar que se consideraron diferentes áreas de trabajo según el rubro y la capacitación, como en el ámbito de producción se consideraron rubros relativos a la madera, alimentos, joyería y textiles; en cuanto al ámbito de servicios se consideraron rubros relativos al turismo y al gas natural; las cuales se han definido como opciones profesionales para los jóvenes beneficiarios decisiones que se basan en el Plan Nacional de Desarrollo (PND). El programa ha incorporado esta priorización en el diseño del plan de estudios correspondiente.

6.1.5.2 MECANISMOS DE INSERCIÓN LABORAL EN SUCRE

Uno de los factores importantes dentro del proceso de inserción laboral es el tiempo que tardan los profesionales-capacitados en acceder al mundo laboral.

Por lo que según los datos que manifiesta Oblitas Vedia & Plaza (2020).

Con relación al tiempo de espera para conseguir su primer empleo, este se refiere al periodo de transición entre la búsqueda de empleo y la adquisición del puesto de trabajo. Considerando el periodo de tiempo que tardaron los jóvenes profesionales para concretar el ingreso a su primer puesto de trabajo, el 78,7%

(varones 40,3% y mujeres 38,4%) tardo entre 0 y 6 meses. En cambio, un 16,7% (7,2% varones y 9,5% mujeres) tardo entre 7 y 12 meses. El 3% de los jóvenes tardo 2 años. Y, por último, el 1% tardo entre 3 a 4 años, lo cual es bastante preocupante. A partir de lo señalado por los jóvenes profesionales, el tiempo que se tarda es fundamental para una inserción laboral exitosa y esta dependerá de las expectativas que posean antes de la inserción laboral y de las actividades que realicen en el mismo transcurso de tiempo (p. 10).

Estos datos resultan de medios cotidianos de acceso al sistema productivo a los que los jóvenes profesionales acceden por medios propios, es decir: presentación de curriculum vitae y participación en entrevistas.

En contraste y teniendo al Programa “Mi Primer Empleo Digno” uno de los principales programas que el estado pudo implementar, en todo el territorio nacional, siendo la capital blanca beneficiaria en su segunda etapa. El estado considero apropiada la capacitación de los siguientes rubros (Mayta Gutierrez, 2014):

- Diseño computarizado.
- Construcción de muebles en melamina y aglomerados
- Instalación de gas domiciliario.
- Confección de ropa.
- Instalación, configuración y mantenimiento de redes digitales e inalámbricas.

Dichos programas son útiles, pero se encuentra muy limitado y está dirigido a grupos muy específicos, que si bien generan un número limitado de beneficiados, deja un margen muy alto de expectativas para diversos grupos también vulnerados cuando se habla de su inserción al mundo laboral.

En cuanto a este programa de incentivo dirigido a jóvenes propulsado por el gobierno, según datos que manifiesta Oblitas Vedia & Plaza (2020)

En este sentido, el 25,6% de los jóvenes profesionales manifiesta conocer el programa “Mi Primer Empleo Digno”, este es un programa de inserción laboral para jóvenes de bajo ingresos de zonas urbanas y periurbanas. El programa fue implementado en el año 2009 por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, ejecutado por la Dirección de Empleo. En segundo lugar, con el 18,7% de los jóvenes profesionales está el Centro Juana Azurduy, esta es una Organización

No Gubernamental que ejecuta el “Programa Juventud Trabajadora” cuyo propósito es el de impulsar a que jóvenes mujeres y hombres ejerzan su derecho al trabajo y alcancen autonomía económica, mediante la formación técnica competitiva, el acceso al empleo digno y/o la creación de microempresas rentables (p. 51)

Otro mecanismo que coadyuva con la inserción en el sistema productivo es el Programa de Apoyo al Empleo (Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, 2021) es un instrumento que impulsa la reactivación económica. Nació como política pública integral de fortalecimiento de la economía orientada a la disminución del desempleo y la pobreza.

Al respecto, este programa puede complementarse con los datos proporcionados por Oblitas Vedia & Plaza (2020):

El conocimiento está el Programa de Apoyo al Empleo (PAE I) con el 18,4% de los jóvenes profesionales. Este Programa, de alcance nacional, estuvo a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Entrega estipendios para capacitación en puestos laborales a buscadores de empleo. El programa se centra en trabajadores, técnicos y profesionales mayores de 18 años, que se encuentran en situación de desempleo, con o sin experiencia laboral. La población objetivo programa fueron técnicos y profesionales mayores de 18 años, que se encuentren en situación de desempleo con o sin experiencia laboral (p. 51).

De manera muy similar a los anteriores mecanismos aplicados dentro del territorio nacional, surge el Plan Generación de Empleo (PGE) cuyo objetivo principal era establecer relaciones con el sector privado para poder acceder a la promoción de nuevas fuentes laborales dirigidos a jóvenes de entre 18 a 35 años.

En palabras del Ministerio de Planificación del Desarrollo (2018)

Es el corazón del Plan Generación de Empleo. Fue creado para brindar oportunidades a las y los jóvenes en empleos de calidad.

Tiene el objetivo de generar vínculos con empresas privadas de todo el país para que, mediante incentivos económicos, puedan brindar mayores oportunidades laborales a jóvenes de 18 a 35 años que cuenten o no con experiencia laboral y/o estudios superiores.

Este último plan es el que más se adecua para el enfoque que tiene este trabajo considerando que busca analizar la correcta inserción de los jóvenes calificados con formación siendo que estos encajan en los parámetros de edad de dichos profesionales.

El PGE también manifiesta que permitirá beneficiar tanto a los empleadores, quienes tienen la oportunidad de reducir sus costos de contratación de jóvenes en un rango que va desde un 21% hasta un 44%, gracias a la implementación de incentivos económicos. Y por otra parte promete beneficiar a los jóvenes con estudios con el acceso a fuentes de trabajo de calidad, seguro de salud y aportes a las AFP (Ministerio de Planificación del Desarrollo, 2018).

Al estrechar los lazos entre el Estado y el sector privado, surge un trabajo multidireccional que permite abarcar el problema desde varias perspectivas ya que partiendo de una política de cooperación resultarían beneficiados todos los participantes.

6.2 MARCO CONTEXTUAL

Dentro del marco de estudio por el que se representa a las sociedades, la inserción laboral juvenil se ha abordado desde el punto de vista en el que se concibe a la inserción laboral de la población juvenil como el hecho de que dicho grupo social se encuentre en una situación ocupacional que le permita subsistir por sí mismo, sin contar con apoyo de instituciones estatales, es la coyuntura a la que el boliviano está acostumbrado. Y la presente investigación tiene por objeto conocer cuáles son las medidas que debe tomar el estado para ayudar a su recurso humano, quien se encargara a futuro del progreso del estado.

Para el desarrollo es necesario delimitar un espacio, para de esta manera poder describir el mismo desde su contexto macro hasta llegar al micro espacio, de manera que permita acceder a una perspectiva relacionada con la situación de lugares similares. Esta monografía se lleva a cabo en la capital del Estado Plurinacional de Bolivia, Sucre que según estudios es uno de los lugares que pierde más jóvenes profesionales, por medio de la migración de dicha población hacia lugares que le permitan acceder a mejores condiciones laborales (Laine Llanos, 2019).

La situación por la que atraviesan las y los jóvenes cuando llega el momento de ingresar al sistema productivo, es bastante complicada y en muchos casos resulta la migración en busca de mejores oportunidades, también existe la posibilidad de que el profesional

termina realizando actividades laborales para subsistir sin ejecutar la formación académica que obtuvo o termina en una situación de desempleo por un periodo largo de tiempo. Aspecto que genera gran preocupación, considerando que la ciudad de Sucre siempre ha contado con una reputación bastante prestigiosa en América latina debido a la calidad de profesionales que forma dentro de las aulas de su casa universitaria. Ya que el 88% de los jóvenes profesionales, tanto los empleados como los desempleados, opinan que en la ciudad de Sucre hay escasas oportunidades. El 7,3% de ellos no perciben ninguna oportunidad laboral dentro de la capital boliviana, mientras que solo un 4,7% y un 0,3% creen que existen oportunidades buenas o abundantes, respectivamente (Bonilla-Moran, 2022).

Como puede observarse, Sucre se ha consolidado como una de las ciudades con mayor índice de población profesional susceptible de migrar a otros lugares. A pesar de que a lo largo de diez años el estado implemento, o trato de hacerlo, diversos programas cuyo objetivo era facilitar la inserción de la población en general al sistema de producción.

También se planteó un programa específicamente dirigido a la población juvenil con formación y/o capacitación denominado Plan Generación de Empleo (PGE) dicho plan está estructurado de manera que intervengan tanto el sector público como el privado en la solución del problema laboral de los jóvenes profesionales, y plantea una política de cooperación para garantizar que la oferta laboral cuente con todas las garantías exigidas por los derechos fundamentales en el sentido de la obligación estatal de hacerlo.

A momento de dicha aplicación los datos no fueron los esperados por parte de los profesionales a quienes iba dirigido este plan, debido a que más de la mitad de los empleos a los que accedieron no contaban con las garantías exigidas por la carta magna (Correo del Sur, 2018).

La ciudad de Sucre se encuentra ubicada provincia de Oropeza del departamento de Chuquisaca, al pie de los cerros Sica Sica y Churuquilla, cordillera oriental de Los Andes, y se constituye como la capital constitucional de Bolivia con la sede del poder judicial, y tuvo los poderes ejecutivo y legislativo hasta 1899, que pasó a La Paz. Desde su fundación en 1538, fue nombrada Charcas, La Plata, Chuquisaca y finalmente Sucre, desde 1839 (Plaza Roig & Daumas, 2022).

Ciudad en la que, según el Instituto Nacional de Estadística (2022)

De acuerdo a los resultados de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), al primer trimestre de 2023 (1T-2023), la Población Económicamente Activa del área urbana del departamento de Chuquisaca alcanzó a 199.180 personas.

Los demás datos relacionados con la implementación de mecanismos a los que recurre el estado con la finalidad de llevar a cabo una correcta introducción de los jóvenes con formación y capacitación al sistema productivo se encuentran en el desarrollo del marco conceptual del trabajo.

CAPÍTULO II

7 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

7.1 ANÁLISIS

La investigación realizada determina que si bien existen algunos mecanismos implementados por el Estado cuya finalidad es insertar laboralmente a la población juvenil tanto de la capital Sucre como a nivel nacional, no todos están destinados a la población juvenil en general, ya que muchos de estos segmentan la población y limitan el acceso a los programas. En su forma de proyecto estos mecanismos están proyectados para beneficiar a un grupo importante de la población juvenil, un promedio de 19000 beneficiados en su la primera etapa del programa “Mi Primer Empleo Digno” que está dirigido a jóvenes de escasos recursos y que se proyecta a incluirlos de acuerdo a su formación, no obstante, las formaciones a las que beneficia está limitada a un nivel técnico.

También se examinó otro de los programas propuestos por el Estado en coordinación con instituciones extranjeras y con instituciones privadas, este se denominó como “Plan Generación Empleo” que está destinado a profesionales jóvenes con capacitación académica para que puedan acceder a instituciones tanto públicas como privadas, gozando de todos los beneficios inherentes al trabajo digno. Sin embargo, con el transcurso del tiempo surgieron resultados imposibles de esconder, toda vez que el periodo de contratación para cada uno de los beneficiarios no duro mucho, afectando así la garantía del acceso a un empleo digno que el Estado tiene como obligación cumplir según disposiciones de la CPE.

En este sentido se entiende que la inserción de los jóvenes con formación al sistema productivo, no es solo un momento más en el sistema meritocrático, sino que debe estar acompañado de todas las garantías relacionadas con los derechos fundamentales de las personas como lo es el derecho al trabajo digno, en el que se gocen los beneficios sociales establecidos por normativa nacional de manera que no se vulnere este derecho.

En cuanto a la situación actual de las y los jóvenes en Bolivia no se cuenta con datos específicos actuales a cerca de los resultados obtenidos a partir de los programas de inclusión laboral, por lo que recurrir a trabajos investigativos y literatura de la coyuntura actual fue necesario; razón por la que se entiende que no solo la tasa de desempleo en la

ciudad de sucre sigue sin percibir mejoras, sino que también la población profesional prefiere migrar tanto al exterior del país como al interior en busca de mejores oportunidades, fenómeno que afecta al desarrollo económico de la capital boliviana.

7.2 ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LOS DATOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN

La examinación completa de las oportunidades de empleo que propone el Estado y cómo han variado de zona en zona, y teniendo en cuenta los diferentes momentos económicos, como recesiones, recuperaciones y períodos de crecimiento desde la década pasada, las posibilidades de inserción laboral han enfrentado desafíos debido a la falta de datos cuantitativos disponibles. No es una novedad que el INE no cuente con datos específicos relacionados a la inserción laboral en el territorio nacional, por consecuencia no existen esperanzas para la obtención de datos más específicos en territorios más delimitados como la capital boliviana, tomando en cuenta que esta institución no ofrece datos específicos el análisis del trabajo exigió adoptar las siguientes medidas:

- Se privilegió el uso de los datos agregados para el grupo 15 a 24 años y solo se ilustran algunas diferencias para mostrar la heterogeneidad de situaciones que se presentan dentro del grupo, así mismo se estableció una edad que permita incluir a los grupos que cuenten con formación académica, con base en el PGE;
- Se hizo especial hincapié en las grandes tendencias de los indicadores priorizados analizando datos de países con una situación similar con respecto de la inserción laboral de los jóvenes calificados dentro de sus fronteras, así como los mecanismos utilizados, y;
- Se recurrió a la información de la encuesta de profesionales investigadores para poner en perspectiva de la reciente situación de las condiciones laborales de los jóvenes y para profundizar en el análisis de algunos temas como el desempleo o las características de los jóvenes que no estudian ni trabajan. Como la población joven no constituye un universo homogéneo y se caracteriza principalmente por su heterogeneidad y diversidad en función de su posición en la estructura social y su condición vulnerable.

Para el análisis de otra variable como la juventud, considerando la dificultad para determinar dónde comienza y dónde termina la condición de joven. Se recurrió a las

definiciones establecidas por instituciones internacionales, a través de sus convenciones entre estas tenemos a la ONU, que delimita a la población joven como aquella comprendida entre los 15 y 24 años. Esta definición se utilizó como punto de partida general con el objetivo de realizar un proceso de comparación que permita desembocar en un concepto más específico. En este análisis se adopta esta definición para los fines comparativos.

Para determinar la brecha de la juventud también se utilizó el PGE del Estado Plurinacional de Bolivia, toda vez que este encaja con la población juvenil que ya cuenta con formación profesional.

El más reciente informe de la OIT sobre la situación laboral examina las dificultades presentes en América Latina tras dos décadas con características particulares en los mercados de empleo. Según este informe, se observa con inquietud el futuro cercano debido al comienzo de una nueva etapa de disminución de la actividad económica, lo que está afectando al mercado laboral en la región.

Según el informe de OIT (2022) los salarios crecieron menos que en años anteriores, no se vislumbra en el horizonte la disminución de la informalidad laboral, el crecimiento de la productividad está por debajo del promedio mundial y, además, la tasa de desempleo de los jóvenes en áreas urbanas está sufriendo un incremento. La OIT (2014) manifiesta que estamos ensimismados en una atmósfera donde la mayoría de los países de América Latina y el Caribe han logrado un desempeño económico positivo, más de cien millones de jóvenes de 15 a 24 años que viven en la región al parecer estarían actualmente en condiciones sumamente favorables para su desarrollo en diferentes ámbitos. Con una considerable diferencia en el ámbito educativo en comparación a generaciones anteriores, existe actualmente un progreso educacional que se ha disparado a través de la tecnología y la facilidad que esta tiene para adaptarse a nuevos modelos educativos, por lo que en consecuencia a mayor educación más oportunidades laborales (OIT, 2022).

Como ya se ha mencionado, la complejidad de la inserción laboral es persistente, tanto en países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo, siendo más notable en estos últimos.

Se identificaron algunos indicadores de la situación juvenil laboral en los días que corren sin embargo en la mayoría de sistemas son los jóvenes quienes predominan en los puestos

de trabajo precarios, tanto porque son contratados sin derechos laborales en el sector formal utilizando la mala base consuetudinaria del empleo meritorio, como por su mayor participación en el empleo informal.

Según los datos actuales con los que cuenta el INE (2017) la Ciudad Blanca ocupa el quinto lugar en población nacional, y de esta población el mayor porcentaje de la población se dedica al comercio señalando que las principales actividades económicas en las que se desenvuelve la población son: Comercio e Industria manufacturera(INE, 2022).

Tras la inserción de mecanismos como el Programa de Apoyo al Empleo se logró la inserción de 19.580 beneficiados a lo largo del territorio nacional. En Sucre hubieron 1790 beneficiados (Correo del Sur, 2018).

Sin embargo, como se ve en el desarrollo del trabajo la mayoría de los jóvenes prefiere recurrir a métodos más convencionales cuando se trata de buscar oportunidades laborales como ir a presentar su hoja de vida, participar en entrevistas de trabajo, entre otros; todo esto a razón de que existieron evidentes falencias con los programas estatales ofertados para la inserción laboral, por lo que al ver que no existía una garantía constitucional que permitiera a los profesionales acceder a puestos laborales estables continuaron por buscar fuentes de trabajo por medios propios.

La adaptación de la legislación a la norma superior del sistema legal de Bolivia necesitará un período de transición en el que se incorporen en las nuevas regulaciones laborales los elementos más relevantes de la cuestión examinada en este análisis, como: la concepción del trabajo, remuneración, estabilidad laboral, protección estatal, prohibición del trabajo forzado, Actividades económicas lícitas, Cuentapropistas, Formas comunitarias de producción, Normativa laboral, Negociación colectiva, Resolución de conflictos, Políticas de empleo y Sistema cooperativo.

Es deseable que, en el próximo proceso de deliberación, la sociedad civil sea la protagonista central y que, a través de su participación activa, ejerza de manera creativa la iniciativa legislativa ciudadana. Esto a su vez fomentaría la cohesión y el fortalecimiento de las organizaciones representativas de los trabajadores de todos los sectores, regiones y comunidades del país. Esta es la nueva realidad conforme a la Constitución boliviana, que requiere una contribución coherente por parte de los sindicatos y las organizaciones representativas de los intereses de los trabajadores en

áreas urbanas y rurales. Esto es esencial para hacer valer sus derechos y justas demandas, y para avanzar hacia una mejor calidad de vida, condiciones laborales y justicia social en Bolivia.

Asimismo, por medio del análisis de datos reunidos a través de la literatura actual, se concluyó que la mayoría de los jóvenes profesionales prefiere recurrir a mecanismos ajenos al Estado para ingresar al mercado laboral como las entrevistas, repartiendo hojas de vida, contacto con amigos o familiares que ya cuentan con fuentes laborales.

La disminución de la oferta laboral para nuevos profesionales no solo se da en Sucre, si no que recorre todo el territorio nacional y más allá de las fronteras, pero afecta más a ciudades de menor tamaño, de la cual una de sus actividades económicas principales depende de la población universitaria, que se constituyen como futuros profesionales que se verán obligados a migrar o en un peor escenario a dejar de lado su formación académica y buscar una fuente ocupacional que le permita subsistir, en cualquiera de los casos la que más pierde es la capital Sucre.

7.3 CONCLUSIONES O RESULTADOS

Aunque los programas de políticas activas de mercado de trabajo aparecen como la respuesta más recurrente, las políticas e instituciones sobre regulación laboral para trabajadores jóvenes se han tornado más frecuentes. Por lo que pone en evidencia la diferencia es significativa en términos de su impacto, es decir, cuántos jóvenes son afectados por los programas y cuántos por las políticas. Mientras que las políticas e instituciones establecen normas específicas para todos los participantes en el mercado, los programas tienen un alcance más limitado y restringen la población elegible, lo que implica que podrían tener efectos potencialmente más restringidos.

Si bien el PGE surgió como la mejor alternativa para que la población juvenil profesional logre ingresar al sistema productivo de acuerdo a lo establecido por la CPE en el artículo 48 párrafo VII siendo que el estado tiene la obligación de garantizar esta transición en el margen de que dichos profesionales puedan realizar actividades relacionadas con su capacitación profesional. Los resultados obtenidos no fueron lo que se esperaba y no se pudo cumplir con el objetivo principal del programa, así lo manifiesta Correo del Sur (2018):

El objetivo del PGE debería ser enfrentar la situación de precariedad laboral que tenemos en el país, que afecta, sobre todo, a jóvenes, mujeres, profesionales y a los más pobres. Esa precariedad debe ser importante (en el objetivo del Gobierno) y no solo pensar en aliviar de manera temporal el desempleo. Crear solo empleo temporal no es serio.

Este PGE no mejora la calidad de empleo. El 92%, hasta 2014, en las ciudades capitales, los trabajadores tenían empleos precarios. De ese 92%, el 53% tenían empleos precarios extremos, vale decir, los peores empleos. Eso ejemplifica la situación del país: más empleos temporales, sin derechos laborales, sin garantías.

Estos resultados implican que aquel joven que logro ingresar al mercado laboral, por medio de este plan estatal, no puede asegurar su continuidad dentro de la empresa, ni contar con las garantías que el PGE plantea a priori. Dentro de la promoción de estos programas el Estado Plurinacional debe proteger la permanencia en el empleo de las y los trabajadores ante el riesgo de retiros intempestivos por la patronal. La norma CPE (2009) señala la prohibición del despido injustificado y toda forma de acoso laboral (art. 49,II), entendido éste como el uso de varias modalidades de presión psicológica, económica e inclusive física en los centros de trabajo, en particular contra dirigentes sindicales u opositores políticos.

Asimismo, existe una latente preocupación de que no exista una evaluación completa del impacto real de todos los programas planteados por el estado en su calidad de promotor, ya que no existen datos precisos al respecto de los resultados que generan dichos programas. Además de que los datos que proporcionan las entidades que trabajan en representación del estado no se pueden apreciar en la realidad social. Así mismo no existe acceso a información detallada sobre el tipo de empleos ni la calidad de los mismos, tampoco se aborda cómo se garantiza el respeto de los derechos laborales.

Ante una mecanismos estatales como estos y cuyas características no están del todo claras, al respecto de lo mencionado, la mayoría de los jóvenes recurre a métodos de inserción laboral más convencionales como lo evidencia Oblitas Vedia & Plaza (2020):

El 68,8% de los profesionales jóvenes accedieron, a su fuente de trabajo, a través de tres mecanismos; el “ofrecimiento directo” con el 30,8% (17% varones y 13,8% mujeres), las “recomendaciones” con el 20% (9,5% varones y 10,5% mujeres) y a través de “contactos” el 18% (8,5% varones y 9,5% mujeres), en estos tres procesos se valora el contar con

conocidos (familiares, amigos, compañeros, otros) que puedan facilitar el acceso al empleo. Estas modalidades se convierten en las principales vías de acceso al empleo. El Concurso de Méritos con el 8,2% (4,6% varones y 3,6% mujeres), se constituye en un medio interesante de acceso a una fuente laboral, no obstante, se generan dudas sobre los procesos de transparencia. Las Pasantías realizadas, por el 7,2% (3,9% varones y 3,3% mujeres) de los jóvenes profesionales y que han mantenido los vínculos laborales al terminar las “prácticas” les permitió conseguir y acceder a su empleo, sin que existan diferencias significativas por sexo (p. 51).

En este punto queda evidente que, si bien se plantean mecanismos que a priori, benefician a varios agentes dentro del proceso de incorporación laboral de jóvenes profesionales en Bolivia y su capital, en el campo de acción se ven vulnerados una vez más los derechos de la población juvenil profesional.

7.4 RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

Establecidas las conclusiones relacionadas con la aplicación del proyecto “Mi primer empleo digno” se recomienda continuar con la aplicación de dicho programa ya que, si bien no pudo establecer fuentes de trabajo estables, termino capacitando a una parte importante de la población juvenil cuya situación de vulnerabilidad se vio disminuida al contar con una capacitación que permite a los jóvenes a quienes está dirigido realizar actividades remuneradas y contar con un medio para generar ingresos.

En cuanto a la definición del término “inserción laboral” cuya perspectiva está dirigida a los jóvenes con formación, este debe ser entendido como parte inseparable de las garantías de los derechos fundamentales relacionados al ámbito laboral y cuyo cumplimiento y protección debe estar ligado al estado.

Para poder conocer datos fidedignos sobre el tema en cuestión es necesario que la autoridad estadística mantenga sus bancos de datos actualizados, respaldados por el Estado, para que profundice y amplíen los indicadores de medición del empleo diseñados acorde a nuestra realidad y de esta manera se pueda contar con datos veraces y actuales, de manera que se ponga en conocimiento el estado de la problemática.

En cuanto a las programas y planes de inserción laboral se recomienda reutilizar las bases con las que fueron planteados para que con la proyección otorgada por los datos veraces se puedan mejorar y aplicar de forma que se llegue a una integración de las y los jóvenes a fuentes laborales en las que puedan gozar de las garantías que el estado debe proporcionar.

Las estrategias gubernamentales para facilitar la inserción laboral de los jóvenes deben ser planificadas considerando diferentes plazos: el corto, mediano y largo plazo, y deben coordinarse entre los distintos niveles de gobierno (nacional, regional y local) de manera que logren establecer un sistema de cooperación para atender las necesidades específicas que surjan en cada nivel.

Las estrategias a largo y mediano plazo, como el programa “Mi primer empleo digno” y el “Plan Generacional de Empleo” deben enfocarse en aumentar y ampliar las opciones de empleo, y este enfoque se sustenta en la diversificación económica a nivel nacional, el establecimiento de un marco legal sólido y la fomentación de un entorno favorable para el desarrollo empresarial y su trabajo conjunto con las instituciones públicas.

Ninguna de las sugerencias previas perdurará a largo plazo si Bolivia no modifica su estructura económica y se mantiene cerrada en su enfoque de exportación de materias primas, en lugar de generar empleo productivo. Este enfoque no solo no fomenta la creación de fuentes de empleo sostenible, sino que también refuerza la dependencia de la explotación y exportación de recursos naturales, y como se ha mencionado a lo largo del trabajo, no existe economía alguna que perdure enfocando su economía en una de sus principales fuentes de ingresos, y durara menos si esta fuente se trata de un recurso no renovable.

BIBLIOGRAFÍA

- Avendaño Castro, William, y otros. "La política colombiana de emprendimiento en educación y su impacto en el acceso al empleo de jóvenes". *El Ágora USB*, 20, 2 (2020):391-415.
- Bonilla-Moran, Giovana. " Impacto de la fuga de cerebros en los países en desarrollo". *Revista Minerva*, 4, 2 (2022): 27-42.
- Cacuango, D. C. P. (2019). El Programa Juventud y Empleo y su influencia en la reinserción laboral de mujeres ex convictas. *Universidad San Francisco de Quito*.
- Castro, M. C., Arturo, J., & Valdez, Y. (2002). La informalidad de los mercados laborales de Sonora y la frontera norte de México. *Región y Sociedad*, XV(27.2003).
- CEPAL. (2008). *Mi Primer Empleo Digno - Bolivia: ejemplo de programas de inserción laboral*. <https://igualdad.cepal.org/es/repository-of-policies-and-strategies/mi-primer-empleo-digno-bolivia-ejemplo-de-programas-de>
- CEPAL. (2021). Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: desafíos de igualdad para las políticas públicas. 30 Sep. www.cepal.org/apps
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/15-DH-trabajo.pdf>
- Congreso Nacional. (2016). *LEY DE INSERCIÓN AL EMPLEO JUVENIL*.
- Correo del Sur. (2018). *Plan de empleos ofrece pago por tres meses y la posibilidad de contratar*. https://correodelsur.com/capitales/20180911_plan-de-empleos-ofrece-pago-por-tres-meses-y-la-posibilidad-de-contratar.html
- Correo del Sur. (2021). *La tasa de desempleo en Chuquisaca alcanza al 13,6%, según una encuesta*. <https://correodelsur.com>
- CPE. (2009). Constitución Política del Estado Bolivia. In *Constitución Política del Estado (CPE) (7-Febrero-2009) (Vigente) PREÁMBULO* (Vol. 0).
- de la Garza, E. (1999). Epistemología de las Teorías sobre Modelos de Producción. *Clacso*.

- Fernández Marín, A. M., Riquelme Perea, P. J., & López Martínez, M. (2020). El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1). <https://doi.org/10.5209/crla.68873>
- Forigua Diaz, P. A., & Albeiro Mora, C. (2020). Definiciones, dimensiones y precisiones. *Magazín Ruralidades y Territorialidades*, 1(6), 9–180. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1021&context=mrt>
- García Guilianny, J., Durán, S. E., Parra, M. A., & Martínez Caraballo, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(3). <https://doi.org/10.31876/racs.v24i3.24920>
- González, J. M. T. (2021). Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario. In *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario*. https://doi.org/10.18239/estudios_2021.171.00
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1991). Metodología de la investigación (1ra edición). *Mc Graw Hill*.
- INE. (2017). *SUCRE OCUPA EL QUINTO LUGAR EN POBLACIÓN DE LAS CIUDADES CAPITALES*. <https://www.ine.gob.bo/>
- Instituto Nacional de Estadística. (2022). *LA TASA DE DESOCUPACIÓN EN BOLIVIA DISMINUYÓ EN 0,9 P.P EN 2022*. INE Noticias. <https://www.ine.gob.bo>
- Laime Llanos, M. M. (2019). *Factores que intervienen en la potencial emigración de profesionales médicos especialistas que alcanzan formación en países extranjeros, La Paz, 2018* [Universidad Mayor de San Andrés]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24023>
- Lopez Ledesma, S. (2021). *INSERCIÓN LABORAL Y DESIGUALDAD EXISTENTE EN EL MERCADO LABORAL* [Universidad de Jaén]. <https://hdl.handle.net/10953.1/1480>
- Lozano Urbieto, M. I. (2003). Nociones de Juventud. *Ultima Década*, 11(18). <https://doi.org/10.4067/s0718-22362003000100002>

- Maldonado Nuñez, R. (2023). *El desempleo y el subempleo como característica del mercado laboral en Paraguay*. 121–133.
- Mayta Gutierrez, J. (2014). *DIAGNÓSTICO DEL PROGRAMA “MI PRIMER EMPLEO DIGNO” COMO POLÍTICA PÚBLICA ESTATAL. LA EXPERIENCIA EN LA CIUDAD DE EL ALTO 2008-2014*. Universidad Mayor de San Andres.
- Ministerio de Planificación del Desarrollo. (2018). *Programa de Inserción Laboral*. <https://plandeempleo.bo/programa-de-insercion-laboral/>
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (2008). Convención iberoamericana de derechos de los jóvenes. *Registro Oficial 463*, 1–11.
- Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social. (2021). *PAE: Incentiva a la actividad económica y productiva en diferentes rubros*. <https://www.mintrabajo.gob.bo>
- Neffa, J. C., T. Panigo, D., E. Pérez, P., & Persia, J. (2014). Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones. In *Clasco*.
- Oblitas Vedia, A., & Plaza, N. (2020). EXCLUSIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES; UNA MIRADA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. *Investigación & Negocios*, 13(22), 43–56. <https://doi.org/10.38147/invneg.v13i22.99>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2014). Hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores. *Oit*, 1 (primera edición).
- OIT. (2022). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022*. www.ilo.org
- Plaza Roig, A., & Daumas, V. (2022). Guía del investigador americanista en Sucre (Bolivia). *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*. <https://doi.org/10.4000/nuevomundo.91030>
- Rabanal Oyarce, R., Huamán Muñoz, C., Murga Valderrama, N., & Chauca Valqui, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 250–258. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32438>
- Rodríguez P, M., & Mendoza A, H. (2007). Sistemas productivos y organización del trabajo: Una visión desde Latinoamérica. *Gaceta Laboral*, 13(2).

Serna-Gómez, H. M., Alzate-Acevedo, J., Ramírez-Ospina, D. E., & Castro-Escobar, E. S. (2019). Labor insertion of young people in Colombia. Challenges and perspectives | La inserción laboral de los jóvenes en Colombia. Retos y perspectivas. *Juridicas*, 16(1).

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA. (2018). *PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL ENFOCADOS A INCENTIVAR Y PROMOVER EL EMPLEO JUVENIL EN AMÉRICA LATINA*.