

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**CARRERA DE CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA**



**“IMPACTO DE LA POLÍTICA MUNICIPAL “MI PRIMER  
EMPLEO” DEL MUNICIPIO DE LA PAZ Y SU EFECTO EN LOS  
JÓVENES BENEFICIARIOS EN LAS GESTIONES 2012 – 2016”**

**Proyecto de grado presentado para la obtención del Grado de Licenciatura**

**POR: DANIEL KAPQUEQUI BLANCO**  
**TUTOR: LIC. ROKY MARCELO VENEROS BARRIOS**

**LA PAZ - BOLIVIA**  
**Septiembre, 2020**

## **Dedicatoria**

Va dedicado a las personas más importantes en mi vida,  
que son mi motor, mi fuerza para seguir adelante,  
mi querida madre, mi linda esposa, mis dos princesas,  
en especial para mi hermana que me acompaña y me guía desde el cielo.

## **Agradecimiento**

A mis docentes que me enseñaron con un gran espíritu a lo largo de toda mi carrera, en especial a mi Tutor Lic. Roky Veneros y a mi Docente Lic. Ariel Benavides que me guiaron en la elaboración de mi proyecto, los funcionarios involucrados del Instituto de la Juventud y las personas que indirectamente me colaboraron para la finalización del proyecto.

## Índice

	<b>Página</b>
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice.....	iv
Acrónimos .....	viii
Resumen Ejecutivo .....	x
Introducción.....	1
Capítulo I.....	6
1. Justificación .....	6
1.1. Planteamiento del Problema .....	9
1.2. Formulación del Problema .....	11
1.3. Alcances y Limitaciones de la Investigación .....	11
1.3.1. Delimitación en el Espacio. ....	11
1.3.2. Delimitación Espacial.....	11
1.4. Formulación de Objetivos .....	12
1.4.1. Objetivo General. ....	12
1.4.2. Objetivos Específicos. ....	12
1.5. Metodología de Investigación.....	12
1.5.1. Diseño de la Investigación.....	12
1.5.2. Técnica de Investigación. ....	13
1.5.3. Método Analítico. ....	13
Capitulo II .....	14
2. Marco Teórico .....	14
2.1. El Empleo .....	14
2.2. El Desempleo.....	15

2.3. Programa.....	16
2.4. Valor Público .....	16
2.4.1. Fuentes de Valor Público.....	18
2.4.2. Creación del Valor Público.....	20
2.5. Definición de Política.....	22
2.5.1. Componentes de la Política. ....	22
2.5.2. Definiciones de Políticas Públicas. ....	23
2.6. Política Pública como proceso .....	26
2.6.1. Identificación del problema. ....	26
2.6.2. Identificación y Formulación de Soluciones. ....	27
2.6.3. Toma de Decisión (Política Efectiva de Acción).....	28
2.6.4. Implementación (Trabajo Sobre el Terreno). ....	29
2.6.5. Evaluación. ....	30
Capitulo III .....	33
3. Estado de situación de programas de empleabilidad dirigido a Jóvenes .....	33
3.1. Experiencias de Políticas de Empleo Juvenil de América Latina.....	33
3.1.1. Los Contratos de Formación o Aprendizaje. ....	33
3.1.2. Los Programas de Capacitación Laboral Juvenil. ....	35
3.1.3. Los Regímenes Laborales Especiales para Jóvenes.....	37
3.2. Políticas de Empleo Juvenil en América Latina. ....	39
3.2.1. Política de Empleo en Colombia.....	41
3.2.2. Desempleo Juvenil en Colombia.....	43
3.2.3. Políticas de Empleo Juvenil en México.....	43
3.2.4. Políticas Activas de Empleo en México. ....	46
3.3. Experiencia de Política de Empleo Juvenil en Bolivia .....	49
3.3.1. Factores para la Definición del Programa “MI PRIMER EMPLEO DIGNO”. ...	49
3.3.2. Incursión del Programa en la Agenda de Gobierno de Evo Morales .....	51
3.3.2.1. Fases del programa “Mi Primer Empleo DÍgno”.....	53
3.3.2.2. Criterios y Características del Programa “Mi Primer Empleo Digno”. ....	54

3.3.2.3. Fase Piloto. diseño: descripción y características de la fase piloto.....	56
3.3.2.4. Fase expansión - AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional Para el Desarrollo).....	57
3.3.2.5. Fase Expansión - Banco Mundial: Diseño.....	59
3.4. Resultados Alcanzados por El Programa “Mi Primer Empleo Digno” Fase Piloto.	61
3.4.1. Porcentajes de Jóvenes Insertados Laboralmente. ....	62
Capitulo IV .....	69
4. Marco Jurídico para la implementación mi primer empleo en el Municipio de La Paz .....	69
4.1. Constitución Política del Estado .....	69
4.2. Ley N° 342, Ley de 5 de febrero de 2013, Ley de La Juventud .....	70
4.3. Ley N° 90, Ley de 24 de Julio de 2014, Ley Municipal de Juventudes.....	73
Capítulo V .....	75
5. Estudio de situación del Empleo juvenil en Bolivia y La Paz.....	75
5.1. Tendencias Demográficas.....	75
5.1.1. Tendencias de la Participación Laboral de Los Jóvenes .....	78
5.2. Desempleo Juvenil y Factores Explicativos .....	81
5.3. Precariedad Laboral Juvenil .....	83
Capítulo VI.....	86
6. Proceso de Implementación del Programa Mi Primer Empleo del GAMLP .....	86
6.1. Pasos del Programa Mi Primer Empleo .....	86
6.1.1. Actividades que contempla el programa “Mi Primer Empleo Productivo”.....	88
6.1.2. Capacitación del Programa a las Unidades Organizacionales.....	89
6.1.3. Solicitud interna y externa. ....	90
6.1.4. Contratación.....	91
6.1.5. Formación y capacitación.....	91
6.1.6. Seguimiento y desempeño.....	92
6.2. Evaluación de Impacto: Aspectos Teóricos.....	93

6.2.1. Entendiendo la Evaluación de Impacto. ....	93
6.2.2. Métodos de Evaluación de Impacto. ....	95
6.2.2.1. Los Métodos de Evaluación Experimentales. ....	95
6.2.2.2. Los Métodos de Evaluación no Experimentales. ....	96
6.3. Aspectos Operativos Para la Evaluación de Impacto del Programa Mi Primer Empleo .....	96
6.3.1. Definición de Las Variables Para la Evaluación de Impacto. ....	96
6.3.2. Resultados de la implementación de la Política Publica Mi Primer Empleo. ....	100
6.4. Estadísticas Generales de Los Beneficiarios del Programa Mi Primer Empleo 2012-2016.....	102
6.5. Estimación del Impacto del Programa Mi Primer Empleo en Jóvenes de La Paz. ....	108
6.6. Análisis de entrevistas a empleadores y empleados.....	113
6.7. Análisis comparativo de “Mi Primer Empleo” con otros países .....	115
Capítulo VII.....	116
7. Conclusiones y Recomendaciones .....	116
7.1. Conclusiones .....	116
7.2. Recomendaciones.....	118
BIBLIOGRAFÍA .....	120
ANEXOS.....	123

## Acrónimos

AECID	Agencia Española De Cooperación Internacional Para El Desarrollo
GAMLP	Gobierno Autónomo Municipal de La Paz
PET	Población en Edad de Trabajar
PEA	Población económicamente activa
PEI	Población económicamente inactiva
NI NI	Ni trabaja ni estudia
INE	Instituto Nacional de Estadística
OIT	Organización Internacional del Trabajo
EE-GAMLP	El Estudio del Gobierno Municipal de La Paz
PLANE	Plan Nacional de Empleo de Emergencia
IFP	Institutos de Formación Profesional
ONU	Organización de Naciones Unidas
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
ICBF	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
IMJUVE	Institutos Municipales de Juventud
PRONAJUVE	Programas nacionales de la juventud
SNA	Servicio Nacional de Empleo
PAE	Programa de Apoyo al Empleo
ALMP	Active Labor Market Policies
PMED	Programa “Mi Primer Empleo Digno”
MTEPS	Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social
ICAP	Institutos de Capacitación
TGN	Tesoro General de La Nación
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional Para El Desarrollo
PET	Población en edad de trabajar



TD	Tasa de Desempleo
PDM	Programa de Desarrollo Municipales
TDR	Términos de Referencia
TICS	Tecnologías de Información y Comunicación

## Resumen Ejecutivo

El tema de “Mi primer empleo” es un tema muy latente en nuestra sociedad, no a nivel local, ni nacional, resulta siendo un tema mundial de cada uno de los jóvenes, que, al culminar los estudios en el colegio, deben estudiar o trabajar, muchos eligen el estudio, sin embargo, en el camino encuentran dificultades que les obliga a trabajar, surgiendo un cambio en el capital humano de la sociedad. Muchas veces, el buscar y encontrar trabajo, donde brinden estabilidad laboral depende de los requisitos como, la experiencia laboral. Cuando optan por trabajar, al salir del colegio, consiguen trabajos precarios que carecen de estabilidad laboral, lo cual desemboca en jóvenes frustrados, explotados, que en el futuro no pueden conseguir una fuente laboral digna, y se adhieren al pensamiento de no exigir sus derechos. Es por eso que el presente trabajo bajo la mención de Gerencia en la Gestión Pública, evaluara mediante los objetivos el alcance que tuvo el programa “Mi primer empleo” por parte del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz en los jóvenes del municipio que fueron beneficiados por esta política pública municipal. También muestra resultados de la política pública del Gobierno Central en ese entonces conocido como el programa “Mi primer empleo digno”. Asimismo, se desarrolla y se detalla todo el proceso de selección y reclutamiento del proceso para elegir a los beneficiados del programa “Mi primer empleo” del GAML, mediante el tipo de estudio descriptivo del presente trabajo, para brindar los resultados esperados, tomando en cuenta que las entrevistas realizadas a los actores involucrados como beneficiarios y a los encargados directos del programa, fortalece y enriquece los resultados del proyecto en el alcance de la formación y experiencia que brinda como programa a los jóvenes que se beneficiaron.

**Palabras claves:** Política pública, empleo, estabilidad laboral, programa, desempleo.

## **Introducción**

Existe una gama importante de estudios en América Latina dirigida a promover las iniciativas de promoción de la inserción laboral de jóvenes de escasos recursos. La mayoría de estos estudios destaca la importancia de la educación y la capacitación en el desarrollo productivo y el emprendimiento, siendo la educación fundamental porque representa el complemento entre el avance tecnológico, metodológico y científico, por ende, se constituye en el motor del crecimiento y desarrollo económico de cualquier país.

Con relación a las oportunidades y a la equidad, un mejor nivel educativo y mayores opciones de capacitación técnica de corto y mediano plazo, abre la posibilidad no solo de mejorar el nivel de productividad de los diferentes sectores económicos al reducir las desventajas provenientes de las restricciones del conocimiento y la implementación de tecnologías de última generación, sino que posibilita a las personas para que puedan movilizarse en el mercado laboral de forma inmediata e incluso construyendo su propia trayectoria ocupacional.

Dentro de la división generacional de la población boliviana se considera a los jóvenes como los principales catalizadores del desarrollo, son quienes aseguran el recambio generacional y, por tanto, la renovación del capital humano y social de la sociedad. De su desarrollo depende, fundamentalmente, el perfil presente y futuro de cada país. Por ello, a fin de evitar la reproducción intergeneracional de la pobreza es esencial promover políticas que faciliten el acceso y disponibilidad de recursos para este grupo social. (Farah, Sanchez, Wanderley, 2009).

Por otro lado, el problema central de la política de formación de capacidades en la mayoría de los países latinoamericanos y sobre todo de Bolivia es el bajo nivel de

calificación de la población lo que limita las posibilidades del país para impulsar sectores dinamizadores de la economía nacional, equilibrar el proceso de crecimiento económico y darle sostenibilidad. Es así que, en la actualidad, los sistemas de formación tradicional ya no responden a las demandas del mundo productivo, permanentemente dinámico y cambiante.

La rápida evolución tecnológica y los nuevos perfiles requeridos por el mundo del trabajo exigen un reconocimiento de la correspondencia entre formación y productividad. Entonces, la gestión pedagógica y sobre todo la formación técnica de corto plazo, exige la incorporación de enfoques innovadores que transformen los viejos paradigmas de capacitación en unos nuevos que impulsen la productividad y el emprendimiento.

En este marco, entre los grandes desafíos que enfrentan los centros de formación y capacitación, se encuentran la necesidad de adecuarse a los requerimientos del entorno en el que trabajan y de asegurar mecanismos de actualización permanente de sus servicios, respondiendo a la dinámica socioeconómica del país que cambia día a día. La realidad muestra que no existen puestos de trabajo permanentes y que los nuevos espacios laborales requieren personas emprendedoras y polivalentes, que se adecuen a los constantes cambios en el mundo laboral que muchas veces es consecuencia de las políticas macro económicas que toma cada gobierno de turno.

En ese contexto, la gestión de la formación debe priorizar aquellos sectores que requieren una formación focalizada que responda no sólo a las necesidades del desarrollo nacional, sino también del desarrollo a nivel sub nacional, local y a las necesidades de las personas. Una política de formación y atención a estos grupos posibilitaría articular políticas sectoriales y políticas de desarrollo local.

En este sentido, en el caso especial de Bolivia, el desafío debe considerarse principalmente a los jóvenes de escasos recursos dado que son los más vulnerables a caer

en la pobreza y la marginación a consecuencia de un acceso diferenciado a las oportunidades de educación y capacitación. Pues, es bien conocido que los jóvenes sin escolaridad o con escolaridad incompleta se concentran en los grupos de menores ingresos, logrando la siguiente ecuación: a menor nivel de escolaridad, mayores posibilidades de desempleo, ingresos bajos o finalmente despido. Estos jóvenes normalmente provenientes de familias de escasos recursos, suelen tener problemas de inserción laboral o están ligados al subempleo por lo cual carecen de protección laboral, o están insertos al trabajo familiar y no obtienen remuneración.

A este efecto, el presente documento se encuentra dividido en siete capítulos donde se puede evidenciar todos los aspectos desde toda la aplicación teórica, pasando por ejemplos de diferentes políticas de empleo en América hasta llegar a nuestro país donde se hará un análisis de resultados en los jóvenes beneficiarios de la política pública en sí.

En el primer capítulo se puntualizan la justificación, el planteamiento y formulación del problema, formulando los objetivos de la investigación y los aspectos metodológicos empleados, para desarrollar los procesos generales de la investigación en base a los procedimientos universales aceptados dentro de las investigaciones académicas, y de acuerdo a las normas básicas definidas por la carrera de Ciencia Política y Gestión Pública.

En el segundo capítulo, se encuentra el Marco Teórico donde se analizará conceptos que enmarca desde el empleo, desempleo y programa hasta llegar al valor público, su misma creación. Ver los conceptos de la Política pública, desde la implementación de la misma, paso por paso hasta el momento de su evaluación de la misma.

En el tercer capítulo se puede encontrar la parte del marco referencial, del Estado de situación de programas de empleabilidad dirigido a jóvenes en el ámbito internacional, los programas de capacitación laboral juvenil, los programas de subsidio al empleo, Políticas de empleo juvenil en América Latina, Política de empleo en Colombia,

Desempleo juvenil en Colombia, Políticas de empleo juvenil en México, Políticas activas de empleo en México, en el ámbito nacional, encontramos experiencias de Políticas de empleo como: el programa “MI PRIMER EMPLEO DIGNO” del Gobierno Central, Incursión del programa en la agenda de Gobierno de Evo Morales los diseños y las Fases del Programa “Mi Primer Empleo Digno”. Diseño que se constituye en tres Fases; Fase Piloto Fase, AECID y Fase Banco Mundial. El primero financiado con TGN y ejecutado por el Gobierno Nacional que abarcó: La Paz, La Paz, Santa Cruz, y Cochabamba. Fase AECID (Agencia Española De Cooperación Internacional Para El Desarrollo) que facilitó la continuidad del Programa y se financió en calidad de donación, Y la tercera Fase Banco Mundial - Fase Expansión que se ejecutó con recursos de la misma en calidad de crédito, se fortalece el Programa con mayor alcance hacia los beneficiarios en las ciudades de: La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Tarija, La Paz y Potosí.

Asimismo, se sistematiza los rubros o las carreras técnicas que son demandados por los jóvenes de cada ciudad, también sectores (rubros) priorizados por los jóvenes según actividad económica. Por otra parte, se encontrará también los beneficios económicos (estipendios) con los que desarrollaron su capacitación laboral. De la misma manera este capítulo describe el presupuesto del Programa para su ejecución. Además, el rango de edades y el perfil de los beneficiarios.

En el cuarto capítulo se observa principalmente la Constitución Política del Estado donde indica las vías legales para ofrecer un compendio del marco jurídico donde la Ley N° 342, del 5 de febrero de 2013, Ley de La Juventud, esta será la principal Ley que establecerá las edades que comprenden los jóvenes para beneficiarse del programa de Mi “Primer Empleo” del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

En el quinto capítulo muestra datos de la situación del empleo y el problema que atraviesan los jóvenes en base a gráficas y tendencias mostrando el desempleo y la precariedad laboral juvenil tanto en Bolivia como en La Paz.

En el sexto capítulo se muestra los pasos de implementación del programa “Mi Primer Empleo” donde posteriormente se hace una evaluación del impacto mostrando teóricamente los métodos de evaluación, en base a estadísticas trabajadas con información de primera mano del Instituto de la Juventud, para ver el beneficio en los jóvenes beneficiarios de la política pública de la ciudad de La Paz. Siendo que el objeto de estudio se circunscribe en una descripción a nivel general de la política juvenil y dentro de la misma se aborda un caso concreto de análisis y descripción de la ciudad de La Paz, así como también un análisis de los entrevistados para conocer su percepción.

Finalmente se manifiesta las conclusiones y recomendaciones generales derivadas del análisis - descriptivo a lo largo del documento investigativo.

## Capítulo I

### 1. Justificación

El tema mi primer empleo es un tema muy importante en nuestro diario vivir, donde se relaciona un factor importante como lo es el empleo y con un grupo desfavorecido como son los jóvenes. Para poder desarrollar el presente proyecto debemos delimitar exactamente el grupo a estudiar y para eso tenemos la ley de Juventudes el número 342 del 5 de febrero de 2013 donde esta como objetivo en su artículo 1:

*“La presente Ley tiene por objeto garantizar a las jóvenes y a los jóvenes el ejercicio pleno de sus derechos y deberes, el diseño del marco institucional, las instancias de representación y deliberación de la juventud, y el establecimiento de políticas públicas”.*<sup>1</sup>

Como se puede notar esta ley es importante por el hecho que indica las obligaciones y derechos correspondientes de los jóvenes y también enmarca la edad donde legalmente se considera a una persona joven, como menciona en su artículo 4 que presenta su ámbito de aplicación y alcance:

*“La presente Ley se aplica a las jóvenes y los jóvenes comprendidos entre los dieciséis a veintiocho años de edad, estantes y habitantes del territorio del Estado Plurinacional de Bolivia y los lugares sometidos a su jurisdicción”.*<sup>2</sup>

Es por tanto donde se demuestra que un ciudadano se considera joven y pueda estar amparado bajo esta ley. Viendo las edades inscritas en esta ley, muchos de ellos se encuentran estudiando ya sea en el colegio o en la universidad, es por eso que no

---

<sup>1</sup> Ley N° 342 ley de la Juventud del 5 de febrero de 2013, Bolivia

<sup>2</sup> Ley N° 342 ley de la Juventud del 5 de febrero de 2013, Bolivia.



encuentran una buena opción laboral donde muchas veces los salarios no llegan ni a la mitad de un sueldo mínimo, e incluso no les puede brindar los beneficios sociales.

Muchos autores coinciden que la problemática surge a partir primero de la experiencia solicitada para llegar a un puesto de trabajo<sup>3</sup>, refiriéndonos al grupo de jóvenes, muchos de ellos siguen estudiando y no les da tiempo de trabajar ni de estudiar al mismo tiempo. Otro factor importante es la educación a la que puede acceder cada uno, muchas veces la educación solo llega a los que tienen recursos y no así a los jóvenes que tienen que trabajar jornadas enteras por mantener a sus familias. Otro factor determinante es la mano de obra no calificada ya que muchos acceden a puestos de trabajo, sin embargo, no ganan un sueldo de acorde a sus conocimientos, y por la falta de un título o “cartón” no pueden ganar lo que debe ser justo.

Es por eso que este tema se considera un fenómeno político al utilizar una política pública para poder favorecer a este sector, al mismo tiempo se circunscribe en un tema para ser estudiado por la Ciencia Política y mucho más en la mención de Gestión Pública. A parte también es un tema social que aqueja a la ciudadanía en conjunto porque si no hay empleo los jóvenes poco a poco se van corrompiendo en la sociedad, dentro de las pandillas, en el tráfico de drogas, van buscando de donde sacar dinero más rápido y fácil de hacer, muchas veces por necesidad o por satisfacción, porque una vez que ya lo hacen lo volverán a hacer y les empieza a gustar, en el caso de las mujeres jóvenes muchas de ellas migran de los pueblo a la ciudad en busca de una mejor calidad de vida sin embargo encuentran una falta de desempleo constante y mucho trabajo informal en donde no les pagan lo adecuado o no tiene una buena calidad o herramientas suficientes para realizar la labor para la cual le contratan o en el peor de los casos consiguen el trabajo fácil que es

---

<sup>3</sup> Un puesto de empleo regular. Según la definición estándar, por lo tanto, sólo los trabajadores remunerados y asalariados podrían tener un «trabajo». El uso común, sin embargo, ha extendido el concepto a incluir cualquier tarea relacionada con el trabajo, lo que significa que cualquier persona empleada, sea un empleado remunerado o independiente, podría clasificarse como «trabajando».

la prostitución y también ellas caen corrompidas en esos trabajos deplorables donde peor no encontrarán la calidad de empleo necesaria para poder trabajar.

Este estudio nos mostrara inicialmente como fue el desarrollo, la implementación de la política pública del programa<sup>4</sup> “Mi Primer Empleo” del Municipio de La Paz para los jóvenes, en el cual podremos ver si hubo errores o aciertos en la implementación de la misma, datos muy importantes como el nivel de desempleo y la calidad de empleo en los diferentes rubros que se desarrollaron en el programa “Mi Primer Empleo Productivo” por parte del municipio de La Paz. Para realizar mediante datos estadísticos comparados la cantidad de personas beneficiadas por la política pública y poder explicar un fenómeno político a nivel local los resultados y alcances posteriores que tuvo la política pública de “Mi Primer Empleo” en el municipio de La Paz.

El presente trabajo por el contenido y su mismo desarrollo se constituirá en un documento de datos estadísticos y comparativos posterior al programa “Mi Primer Empleo” lo cual hace diferencia de textos publicados que solo nos muestran datos generales y estadísticos de las personas beneficiadas, en cambio este trabajo tendrá un resultado posterior al programa “Mi Primer Empleo” además que será delimitado solamente en el Municipio de La Paz, en ver qué cantidad de jóvenes participaron en el programa, en que carreras estudiaron, cual fue la opción laboral más requerida como tal.

Todos estos resultados que tendrá el presente proyecto se podrán hacer una comparación con conceptos y un proyecto de grado de la carrera que fue acerca del

---

<sup>4</sup> Se entiende de la siguiente manera: los programas son las acciones concretas que los gobiernos llevan a cabo para realizar sus funciones públicas y atender los problemas públicos, en razón de que los programas son las acciones gubernamentales que disponen legalmente de recursos públicos. En este contexto, la política pública puede ser entendida como un programa específico, que atiende a una población objetivo determinada, aborda un problema particular o singular, presta un servicio en concreto.

Gobierno Central, realizado del programa “Mi Primer Empleo Digno”<sup>5</sup> que se realizó en la ciudad de La Paz.

### **1.1. Planteamiento del Problema**

En los últimos años, la bonanza macroeconómica del país no fue suficientemente aprovechada para comenzar a superar el patrón de acumulación primario exportador mediante el estímulo de la inversión productiva y la mejora general de la productividad, ni para impulsar transformaciones estructurales en la matriz productiva al diversificar la producción y al elevar la demanda de fuerza de trabajo calificada. Nuevamente, la concentración de las inversiones en sectores que no favorecen un crecimiento de base amplia, junto a las prácticas de uso flexible y desregulado de la fuerza laboral, consolidaron una estructura y condiciones de funcionamiento del mercado laboral que limitan la generación de empleo y la mejora de su calidad.

En este contexto, los jóvenes, en mayores proporciones que los adultos, siguieron enfrentando una crisis estructural que se expresa tanto en la falta de oportunidades de acceso al empleo como en la precariedad de los trabajos a los que acceden. Esta situación pone de manifiesto un problema de enorme relevancia social en el país, que con sus especificidades está presente en el municipio de La Paz.

Entonces se empezó a crear proyectos y programas con la perspectiva de la oferta laboral, buscando contribuir al debate público sobre las políticas y programas de

---

<sup>5</sup> Según el PND, se entiende por trabajo digno al que se desarrolla en un ambiente de respeto pleno a los derechos humanos (sin explotación de ninguna índole para mujeres, niños o personas discapacitadas), de seguridad para el buen desempeño de las funciones; de pleno y democrático acceso a todas las oportunidades, sin distinción de ninguna naturaleza: clase, género, generacional, de cultura, etnia o de capacidades diferentes; de cumplimiento de jornadas legalmente establecidas, sin obligatoriedad de extensión, salvo acuerdo expreso y con compensación plena en los ingresos; de adecuada remuneración, tiempo y monto; y, de goce de todos los derechos y beneficios sociales colaterales a los ingresos, incluyendo el acceso a la seguridad social de corto y largo plazo.

promoción del empleo juvenil, en un marco más amplio de intervenciones dirigidas a revertir los factores estructurales que están en la base de los problemas encontrados.

La oferta de trabajo en un determinado grupo de la población está asociada con su evolución demográfica (crecimiento vegetativo y migratorio) y su participación en la actividad económica. Si bien las tendencias demográficas muestran un descenso en el peso relativo de la población joven en el municipio de La Paz, que podría disminuir la presión que ejerce en el mercado laboral, un importante volumen de población joven de los municipios del entorno tiene a la ciudad como espacio de inserción laboral<sup>6</sup>, compensando con creces la reducción registrada. En todo caso, el tamaño la población no sería un problema si la demanda laboral evolucionara al mismo ritmo, algo que está muy lejos de suceder.

Los jóvenes paceños junto a sus familias vienen realizando una mayor inversión en la educación formal y no formal, que actualmente les permite contar con una escolaridad media que supera el promedio del conjunto de la fuerza laboral.<sup>7</sup> A pesar de este logro, su acceso a la educación superior todavía es limitado y desigual, solo la mitad continúa estudios en este nivel y la mayoría pertenece a hogares de ingresos medios y altos.

Asimismo, por la importancia que le asignan a la educación como medio de movilidad social, los jóvenes de ambos sexos buscan aprender algún oficio tanto en la práctica como a través de cursos de formación, sin embargo, solo la mitad de todos considera que las habilidades y destrezas adquiridas le sirvieron para mejorar su acceso al mercado laboral.

---

<sup>6</sup> La inserción laboral lo podríamos definir como "una serie de actuaciones, dirigidas a la incorporación a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo".

<sup>7</sup> La suma de todas las personas por encima de una edad especificada (la edad de trabajar definida nacionalmente) que están empleadas o desempleadas a lo largo de un corto periodo de referencia especificado; la fuerza de trabajo es la medida mejor conocida de la población económicamente activa y también se conoce como la «población actualmente activa». La fuerza laboral (empleo + desempleo) + la población económicamente inactiva = población total en edad de trabajar de un país.

Por otra parte, uno de cada tres jóvenes pertenece a hogares en situación de pobreza. Esta heterogeneidad social, vista a través de la educación y bienestar socioeconómico, tiene una marcada incidencia en su participación en la actividad económica y por lo tanto en la evolución de la oferta laboral juvenil.

Por todo lo expuesto el problema que se desarrollará en la presente investigación dará a conocer un trabajo fundamental en el hecho de ver el alcance de una política pública implantada en la ciudad de La Paz por parte del GAMLP, siendo un programa y está dirigida al grupo vulnerable que son los jóvenes donde describiré un post impacto del programa “Mi Primer Empleo”.

## **1.2. Formulación del Problema**

**¿Cuál fue el alcance del programa Municipal “Mi Primer Empleo” del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz como parte de la Política Nacional y cuál es el efecto en los jóvenes beneficiarios en el periodo 2012 – 2016?**

## **1.3. Alcances y Limitaciones de la Investigación**

### **1.3.1. Delimitación en el Espacio.**

El estudio considera información colectada entre los años 2012 y 2016, del programa “Mi Primer Empleo” manejado por el Instituto de la Juventud.

### **1.3.2. Delimitación Espacial.**

El estudio considera información generada en el departamento de La Paz sobre el programa Municipal “Mi Primer Empleo” y sobre el efecto en los jóvenes beneficiarios del Departamento de La Paz.

## **1.4. Formulación de Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General.**

Y en consecuencia del problema propuesto encontramos el siguiente objetivo para poder realizar el proyecto y evidenciar los resultados que puede dar a conocer como objetivo general o principal. El objetivo es:

- Describir el alcance del programa Municipal “Mi Primer Empleo” como parte de la política nacional, para observar los efectos en los jóvenes beneficiarios del municipio de La Paz.

### **1.4.2. Objetivos Específicos.**

- Analizar la política pública del programa “Mi Primer Empleo” en la ciudad de La Paz.
- Estudiar el diseño e implementación de la política municipal “Mi Primer Empleo” por parte del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- Determinar el balance positivo o negativo de la política municipal “Mi Primer Empleo” en la ciudad de La Paz.

## **1.5. Metodología de Investigación**

### **1.5.1. Diseño de la Investigación.**

En el diseño de la investigación por las características, la investigación es cualitativa analítica y el tipo de estudio es descriptiva porque describe el programa municipal “Mi Primer Empleo” del Municipio de La Paz desde su creación, bajo

que normativa se regula y lo más importante demostrando sus efectos en los jóvenes, además de describir el programa como tal. El trabajo será cuantitativo, en algunos aspectos porque se hará el relevamiento de datos del instituto de la juventud y algunas entrevistas a las personas encargadas del programa y al ser analizados los resultados nos darán las estadísticas del seguimiento a los registros de inserción laboral, calidad de empleo e ingresos de los jóvenes que se beneficiaron con el programa de “Mi Primer Empleo” lanzado por el GAMLP.

### **1.5.2. Técnica de Investigación.**

Las técnicas son las herramientas que nos darán las respuestas, las cuales como fuentes primarias son un seguimiento a los registros de inserción laboral llamado relevamiento de registros administrativos y como segunda fuente serán documentos de primera mano para ver la calidad de empleo y los ingresos de los beneficiarios, relacionando al tema proporcionado por el Instituto de la Juventud del GAMLP. Lo más importante serán las entrevistas que se realizara tanto a los beneficiarios para ver el grado de aprendizaje y experiencia laboral y otra entrevista a los funcionarios que manejan el programa como tal desde el reclutamiento hasta su conclusión. Para poder brindar una recomendación bajo sustentos empíricos por parte de los beneficiarios.

### **1.5.3. Método Analítico.**

Debo aclarar que, en el método de análisis, será el método de estudio de caso y de análisis del programa “Mi Primer Empleo”, porque es un caso de la sociedad y un problema latente en nuestro diario vivir y se debe dar una recomendación para mejorar la política pública como tal mediante la investigación a realizarse de los archivos y/o informes de los jóvenes que participaron.

## **Capítulo II**

### **2. Marco Teórico**

Debo aclarar que el empleo es uno de los problemas de cualquier Estado o Nación, la cual es una necesidad indispensable en una sociedad donde con el empleo puedes recibir un salario y con el salario dar bienestar a un núcleo familiar. Entonces el Estado debe aplicar leyes bajo la normativa internacional y nacional para un fin que ayude a sectores de la población, en este caso al grupo de jóvenes los cuales necesitan leyes que amparen sus derechos cuando accedan a una fuente laboral, muchas veces no son empleos formales sino son informales, los cuales no brindan una buena información, ni estabilidad laboral al empleado, el cual ya va adquiriendo malos hábitos en el empleo al vender su fuerza laboral. Es por eso que a nivel municipal se ha creado “Mi Primer Empleo” para reducir la tasa de desempleo y mejora de inserción laboral de jóvenes, en el marco de una teoría de igualdad y acceso e integración social.

#### **2.1. Empleo**

Según Nohlen, (2006) el empleo puede ser definido de la siguiente manera:

Dar la capacidad a grupos sociales en desventaja para actuar de forma autodeterminada, con el fin de participar activamente en procesos de decisión y medidas que los afectan a ellos mismos, así como para una participación en igualdad de derechos en la economía, la sociedad, y la política. (p. 479).



Dando un concepto general y en resumen de varios conceptos se considera empleo a la generación de valor a partir de una actividad que es producida por una persona, es decir el empleado contribuye con el empleador mediante su trabajo, conocimiento todo esto a cambio de una compensación económica.

Dentro este concepto podemos considerar la Población Económicamente Activa (PEA) quienes son el conjunto de la población que a partir y hasta la edad que cada Estado fija como límite mínimo y máximo para ingresar y egresar del mundo laboral se encuentra efectivamente trabajando o está buscando activamente un puesto de trabajo.

## **2.2. Desempleo**

Según Nohlen, (2006) el empleo puede ser definido de la siguiente manera:

El exceso de oferta de trabajo respecto a la demanda de trabajo. En general son desempleados las personas en edad laboral que están dispuestas a trabajar y están registradas como personas sin empleo, no tienen ocupación duradera alguna, y están a disposición del mercado de trabajo. La magnitud del desempleo se registra mediante la Tasa de desempleo. (p. 407).

El desempleo básicamente es la falta de trabajo en una sociedad, donde el sujeto forma parte de la (PEA), ya que se encuentra en edad de trabajar y que busca un empleo sin lograr conseguirlo. La falta de empleo en una sociedad conlleva a una

disminución de ingresos en el núcleo familiar donde puede desencadenar en muchos problemas como psicológicos.

No debemos confundir con la Población Económicamente Inactiva (PEI), ya que esta población son las personas que no están clasificadas como ocupadas en alguna función, normalmente se las conocen como las personas que Ni estudian Ni trabajan (NI NI).

### **2.3. Programa**

Se entiende según el autor Aguilar, F. Luis de la siguiente manera:

Los programas son las acciones concretas que los gobiernos llevan a cabo para realizar sus funciones públicas y atender los problemas públicos, en razón de que los programas son las acciones gubernamentales que disponen legalmente de recursos públicos. En este contexto, la política pública puede ser entendida como un programa específico, que atiende a una población objetivo determinada, aborda un problema particular o singular, presta un servicio en concreto.<sup>8</sup>

### **2.4. Valor Público**

Según la Real Academia de la Lengua Española, “valor” es el grado de utilidad o aptitud de las cosas, para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite.

---

<sup>8</sup> (Aguilar, F. Luis. 2012 política Pública. Una Visión Panorámica. Pág. 18.)

Asimismo, el “valor” es una cualidad de las cosas, en virtud de la cual se da por poseer cierta suma de dinero o equivalente.<sup>9</sup> Se puede decir que la existencia de un valor es el resultado de la interpretación que hace el sujeto de la utilidad, deseo, importancia, interés, belleza del objeto.

El año 1995 Mark Moore<sup>10</sup> introdujo el enfoque de valor público con el objetivo de establecer “una estructura de razonamiento práctico que suponga una guía para el gestor público”. Con ello se buscaba reformular el enfoque tradicional de la gestión pública que basaba su eficacia y eficiencia acorde con los mandatos políticos, teniendo con ello gestores públicos con mentalidad de administradores y no de gerentes, con una clara ausencia de liderazgo en la prestación de servicios públicos.

Esta nueva perspectiva se basó en una filosofía proactiva y un innovador enfoque empresarial en la creación de valor: “los recursos públicos deben ser utilizados para incrementar el valor, de igual modo como se genera valor en el sector privado”<sup>11</sup>.

En el mismo sentido, Moore<sup>12</sup>, señaló que, en las sociedades democráticas, las instituciones promueven condiciones para que los ciudadanos se organicen y planteen colectivamente sus necesidades, y que, a los directivos públicos, no solo les basta crear resultados positivos frente a estas necesidades, sino resultados rentables frente al costo de obtenerlos.

Grosso modo, “el valor público es aquello que el público valora”<sup>13</sup>. Específicamente, se refiere al valor que los ciudadanos obtienen de las actividades de los organismos

---

<sup>999</sup> Gestión Pública; (2008); Instituto para la democracia y la Asistencia Electoral – IDEA International; Asociación Civil Transparencia

<sup>10</sup> Moore, M. (1995). Creando valor público – Gestión estratégica de gobierno. Cambridge: Harvard University Press.

<sup>11</sup> Concejero Paz, Valor Público: Una aproximación conceptual, 2014.

<sup>12</sup> Moore M. (1998), Gestión estratégica y creación de valor en el sector público.

<sup>13</sup> Valor público: Una reflexión institucional; Centro para el Desarrollo Democrático; 2012.

públicos. Un servicio público tiene un fin y un valor que son autorizados, acordados y apropiados por el público. Para ello los servicios públicos deben ser proveídos de manera eficiente, confiable y, principalmente, deben responder a lo que el público necesita. Como en cualquier empresa privada, para que el proveedor sepa qué es lo que el cliente necesita debe interactuar y comunicarse con él. En el sector público la relación entre organismo gubernamental y público debe ser similar. El organismo busca “formar las preferencias de los ciudadanos, sin embargo, también aprenden de ellos, de sus opiniones, intereses, experiencia y conocimiento colectivo”<sup>14</sup>.

#### **2.4.1. Fuentes de Valor Público.**<sup>15</sup>

Como regla general, las cosas claves que los ciudadanos tienden a otorgar valor se ubican en estas categorías:

- *Valor creado por los servicios.*

Los ciudadanos derivan beneficios del uso personal de servicios públicos, en una lógica similar a los beneficios derivados del consumo de aquellos comprados del sector privado.

En este sentido, la satisfacción del usuario es crítica para el valor público, y se evidencia que la satisfacción es mayor en servicios considerados como importantes por los usuarios.

---

<sup>14</sup> Mayntz, R (2001): El Estado y la sociedad civil en la gobernanza moderna. Reforma y Democracia, Caracas, 21, octubre.

<sup>15</sup> Kelly G. et al; 2002. Creando valor público. Un marco analítico para el servicio público. Unidad de estrategia gabinete oficina.

De manera implícita o explícita, y aun cuando otros factores sean también crucialmente importantes, el ciudadano siempre hace una comparación entre el costo del servicio y el nivel de servicio recibido. Como se mencionó, la satisfacción del usuario es crítica para el valor público, para lo cual se requiere de ciudadanos empoderados e informados, influenciados de alguna manera por su experiencia con el sector privado.

- ***Valor creado por los resultados (impacto).***

Los impactos están directamente ligados a los servicios, llegando en algunos casos a confundirse; sin embargo, deben medirse y manejarse de diferente manera. El impacto puede llegar a ser el valor más esperado por la sociedad respecto de su gobierno, lo que no significa que la sociedad decida o defina cómo debe ser alcanzado dicho valor. Si pensamos, por ejemplo, en la disminución del desempleo, estaríamos hablando de un impacto esperado por la sociedad; la forma en que el Gobierno resuelve el problema (opción de política pública) se transforma en el propio bien o servicio. La decisión que el Gobierno tome y los efectos de dicha decisión determinarán la agregación de valor, o no, según sea el caso.

- ***Valor creado por la confianza y la legitimidad.***

La tercera fuente de valor público es la confianza/legitimidad. La confianza se convierte en el centro de la relación entre los ciudadanos y el Gobierno y puede ser determinada por tres posiciones generales:

— Por los niveles generales de confianza social y la propensión a confiar en las instituciones en general.

- Por la efectividad con la que se maneja la economía y se generan los servicios.
- Por la manera en que los políticos y las instituciones políticas se conducen<sup>16</sup>.

#### **2.4.2. Creación del Valor Público.**

El principal modelo de análisis para la creación de valor público planteado por Mark Moore (1997) indica que para lograr valor público es necesario:

- Contar con apoyo en términos políticos, es decir, obtener autoridad y recursos financieros para lograr que la institución pueda funcionar adecuadamente.
- Cuantificar los costos de funcionamiento de las políticas públicas.
- Definir claramente los procesos internos que hacen a la esencia de las instituciones para cumplir con su mandato e identificar los factores que permitan alcanzar resultados de excelencia en las tres dimensiones.

En el mismo sentido, Mark Moore<sup>17</sup> señala que la creación de valor público consiste en generar el máximo valor posible para la población a partir de los recursos financieros, humanos, físicos y tecnológicos existentes en la institución, basándose en la imaginación gerencial, a fin de cumplir con los propósitos establecidos en los mandatos y con la máxima eficacia y eficiencia. Para poder crear valor público, los directivos y gestores públicos deben responder a las siguientes preguntas:

---

<sup>16</sup> Kelly G. et al, 2002. Creando valor público. Un marco analítico para el servicio público. Unidad de estrategia gabinete oficina.

— <sup>17</sup> Moore, M. (1995). Creando valor público – Gestión estratégica de gobierno.

Cambridge: Harvard University Press

- ¿Para qué sirve este servicio público?
- ¿A quién se le rendirá cuentas?
- ¿Cómo sabemos que hemos tenido éxito?

Entonces, el valor público se genera cuando el Gobierno conoce las aspiraciones de los ciudadanos y define los beneficios que habrán de generarse para la sociedad, sobre la base de los recursos y poderes que la misma le ha otorgado para realizarlos. La legitimidad del Gobierno depende entonces de lo “bien” que se crea el valor o el bien público y de los esquemas de rendición de cuentas que para ello se hayan generado.

Moore (1998) planteó un enfoque para operacionalizar el concepto de valor público, estructurado en la evaluación de programas y el análisis coste efectividad, en la medida que van más allá de las preferencias individuales, hacia los propósitos establecidos colectivamente; haciendo hincapié en:<sup>18</sup>

- a) La prestación de servicios
- b) Los impactos reales sociales
- c) El mantenimiento de la confianza y legitimidad de la organización.

La cadena de valor a su vez tiene un horizonte temporal<sup>19</sup>. El corto plazo, está definido desde la disponibilidad de insumos (input) hasta la obtención del producto (output). En el mediano plazo ubicamos los resultados intermedios o los efectos que recaen sobre los usuarios. Hasta aquí el interés es por parte de la organización, la gestión pública y los órganos de control. Finalmente, en el largo plazo se ubican los resultados finales (outcomes) de la cadena de valor y representan el impacto sobre los beneficiarios, es decir, el cambio originado sobre su calidad de vida y su aceptación y percepción.

---

<sup>18</sup> Moreno-Jiménez, J.M. (2006): 'E-cognocracia: Nueva Sociedad, Nueva Democracia'. Estudios de Economía Aplicada 24(1-2), pp. 559-581.

<sup>19</sup> *Ibidem*

- Autorización: proceso mediante el cual el valor público es legitimado.
- Creación: proceso en el que se alcanza un tipo de prestación de servicios que satisface las expectativas del público y permite la mejora continua.
- Medición: proceso para valorar si se han cumplido las metas y objetivos propuestos. Este último proceso de vital importancia, pues midiendo el cumplimiento de metas, se permitirá realizar los ajustes necesarios, en el proceso anterior de mejora continua.<sup>20</sup>

## **2.5. Definición de Política**

La política señala Luis Aguilar Villanueva como “un resultado de enfrentamientos y compromisos, de competiciones y coaliciones de conflictos y transacciones convenientes”<sup>21</sup>.

Una política es un comportamiento propositivo, intencional, planeado, no simplemente reactivo, casual. Se pone en movimiento con la decisión de alcanzar ciertos objetivos a través de ciertos medios: es una acción con sentido. Es un proceso, un curso de acción que involucra todo un conjunto complejo de decisiones y operadores<sup>22</sup>. La política también es una actividad de comunicación pública.

### **2.5.1. Componentes de la Política.**

Por Polity se define como las actividades humanas que tienen que ver con el gobierno, con las diferentes formas de gobierno y con el concepto del estado. Politics sería la palabra que se adaptaría a la descripción más común de política en el sentido de dedicarse a la política o de hablar de política. Policy tiene un

---

<sup>20</sup> Conejero, E. (2012): "Una aproximación a la gobernanza democrática local". Revista 3c Empresa, Ne 6, pp. 1-14.

<sup>21</sup> AGUILAR VILLANUEVA, Luis. Estudio Introductorio a las Políticas Públicas

<sup>22</sup> Aguilar Villanueva Luis, Estudio introductorio a las Políticas Públicas.



significado más próximo a plan de acción programa político y principios para la gestión de algo en concreto<sup>23</sup>.

Los tres componentes principales de cualquier política son: los principios que la orientan (la ideología o argumentos que la sustentan); los instrumentos mediante los cuales se ejecuta (incluyendo aspectos de regulación, de financiamiento, y de mecanismos de prestación de las políticas) y los servicios o acciones principales que se llevan o deberían llevarse a cabo de acuerdo a los principios propuestos.

El diseño de una estrategia no es tarea de una sola persona u organización. Tampoco se trata de una política que pueda promoverse en forma tecnocrática, por un grupo de expertos o instituciones especializadas, es decir, tienen que ser un conjunto de actores los cuales interactúen y negocien, obteniendo así una Política Pública que logre beneficios convergentes a todos los involucrados.

### **2.5.2. Definiciones de Políticas Públicas.**

Las Políticas Públicas se pueden entender como el ámbito privilegiado de realización del “pacto” entre Estado y sociedad. Un nuevo papel del Estado, en el sentido de hacerlo más ágil y organizador. Aquí podemos rescatar el sentido participación entre estos dos actores, sin embargo, el objetivo final de beneficio a la sociedad es como lo veremos más adelante un punto que muchas veces queda olvidado, de aquí el fracaso de muchas Políticas Públicas.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Elpais.com/diario2002/05/09/cvalenciana/1020971881\_850215.html

<sup>24</sup> Guendel, L. políticas públicas y derechos humanos. Instituto Internacional de Gobernabilidad. Barcelona. Recuperado de: [http://www.iigov.org/documentos/?p=4\\_0109](http://www.iigov.org/documentos/?p=4_0109)

La construcción de alianzas con organizaciones de los sectores público y privado, es decir que en una Política Pública deben intervenir estos dos actores, a fin de que cada uno manifieste su postura y en momento dado puedan aportar a la propuesta. Recordemos que cuando se implemente la política, todos serán afectados de manera positiva o negativa.

Palumbo sostiene que; “la Política Pública casi siempre busca forzar o imposibilitar que la gente haga cosas que, de otro modo, no haría. Confirmando así, la influencia en el cambio de conducta de aquellos que le toca ajustarse a la política, de esta manera se marcan rumbos en la sociedad”<sup>25</sup>.

Las Políticas Públicas son las acciones de gobierno, es la acción emitida por éste, que busca cómo dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad, como señala Chandler y Plano, se pueden entender como uso estratégico de recursos para aliviar los problemas nacionales.

El estudio de las Políticas Públicas como bien plantea Pallares (la cual es una visión anticuada para otros autores), debe realizarse, plantearse bajo tres cuestiones: “Qué políticas desarrolla el Estado en los diferentes ámbitos de su actividad, cómo se elaboran y desarrollan y cómo se evalúan y cambian”<sup>26</sup> “Analizar Qué hacen los gobiernos, Cómo y Por qué lo hacen y Qué Efecto produce.” Estas sencillas preguntas nos pueden servir como una sencilla guía para ir analizando una Política Pública, sin aún entrar en terminología económica o política compleja.

---

<sup>25</sup> MARTÍNEZ Juliana. Visión social de la Internet y Políticas Públicas Ideas Para debatir estrategias de incidencia desde la sociedad civil

<sup>26</sup> Thoenig, C. Política Pública y acción Pública, en Revista Gestión y Política Pública, Volumen VI, número 1, primer semestre de 1997.

Las Políticas Públicas son “el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de agentes, y que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos”<sup>27</sup>. Pallares señala: las Políticas Públicas deben ser consideradas como un “proceso decisional”, un conjunto de decisiones que se llevan a cabo a lo largo de un plazo de tiempo.

Pallares, al mencionar esa persuasión sobre la población no comenta si es de índole positiva o negativa, sin embargo, podemos decir que en ocasiones el bienestar se ve cuestionado en una política restrictiva o de imposición fiscal, por ejemplo, logrando ciertamente esa modificación conductual. Aunque la mayoría de las Políticas Públicas tienen un impacto directo en el bienestar de la población.

Generalmente se tienen instrumentos para plantear e impulsar las Políticas Públicas, dependiendo del tipo de actores que intervienen éstos pueden variar. Para el caso del gobierno a través de sus instituciones al elaborar una propuesta se basan en los siguientes aspectos:

Las normas jurídicas. Es a través de las normas jurídicas que los poderes públicos autorizan y establecen las actividades que constituyen las políticas, y también, limitan la discrecionalidad en el actuar de los que la elaboran y ejecutan. Es decir, basarse en todo tipo de norma y ley establecida.

Los servicios de personal. Elaborar las políticas requiere infraestructura humana, organizativa y de material.

Los recursos materiales. Destacan principalmente los financieros ya que son lo que suelen ser más restringidos.

---

<sup>27</sup> Lahera. E. (2002). Introducción a las políticas públicas. Fondo de Cultura Económica: Santiago de Chile. Recuperado de: [http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/19485/sps95\\_lcl2176p.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/19485/sps95_lcl2176p.pdf)

La persuasión. Los ciudadanos consideran al gobierno como legítima expresión de la interpretación mayoritaria de los intereses generales de la sociedad. Es por esto, que se debe responder correctamente a las demandas sociales, ya que el gobierno como ente debe velar por los intereses de los que están bajo su tutela.

## **2.6. Política Pública como proceso**

Existen diferentes métodos y técnicas para abordar cada una de las fases del ciclo de políticas públicas que describen algunos métodos, técnicas e instrumento con el propósito de orientar al funcionario (a) o ciudadano (a), más no limitarlo (a), en el proceso de formulación de una política, para agotar cada momento y sus respectivas fases.

### **2.6.1. Identificación del problema.**

Esta fase implica haber definido el problema/tema como uno de naturaleza pública. Corresponde a esta fase delimitar el alcance y magnitud que tiene el tema/problema y a través de ello y las relaciones que se puedan establecer con él, fundamentar la razón del porque el tema/problema debe abordarse a través de la formulación de una política pública.<sup>28</sup> Incluye exponer los antecedentes de interés vinculados con el problema/tema y realizar un análisis de situación, contextualizando ambos en tiempo, coyuntura, marco normativo y legal (nacional e internacional) y especialmente su vinculación con otras políticas de carácter general, transversal, sectorial, departamental, regional o municipal.

Implica hacer una revisión exhaustiva sobre la bibliografía vinculada con el tema, la Política Nacional de Desarrollo (PND) y el Plan Nacional de Desarrollo, otras políticas públicas vigentes vinculadas a la temática, la planificación

---

<sup>28</sup> Gambi, M. Conceptos Básicos en el Análisis de políticas públicas. Instituto de Asuntos Públicos. Universidad de Chile. 2007

territorial y lo que se haya hecho o esté en curso de realizarse alrededor del tema, presentando cifras o hechos concretos vinculado con ello.<sup>29</sup> Corresponde por lo tanto hacer un análisis de causalidad, de aquellos eventos, condicionantes o determinantes que agravan, hacen importante el problema o crean una oportunidad para su resolución o mejor aprovechamiento.

Especial énfasis debe hacerse en términos de cómo el problema y las variables o indicadores relacionadas, inciden en las mujeres, la niñez, la juventud, los adultos (as) mayores, población con discapacidad, pueblos indígenas, población de la diversidad sexual y de género, población migrante entre otras.

#### **2.6.2. Identificación y Formulación de Soluciones.**

Se identifican y formulan posibles vías de solución al problema, es decir, se plantean propuestas y se analiza la viabilidad de cada una de ellas, para así determinar, cuál de todas las opciones puede tener mayor posibilidad de éxito para resolver el problema de naturaleza pública.

Es el momento del cómo y su propósito es formular propuestas de estrategia (grandes ejes y lineamientos estratégicos) para superar las restricciones vigentes y construir viabilidad a las propuestas de acción y a la política en general. Es la construcción de la viabilidad política del contenido de la Política que se formula. Elementos importantes de esta fase son: identificar escenarios, tácticas, análisis de costo beneficio, así como la identificación de los actores que participarán en la solución del problema o abordaje del tema de una manera más determinante y estratégica, así como la disponibilidad de los recursos para su implementación.

---

<sup>29</sup> Giménez, C. y Valente, X. (2010). El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas: ideas para un debate en ciernes. Venezuela; (CENDES)

Las soluciones deben plantear de manera clara, como se abordará la causalidad (los condicionantes y determinantes) identificados y priorizados como parte del análisis de situación y contexto, especialmente en aquellos grupos que se encuentran en contextos de riesgo o vulnerabilidad, inequidad o desventaja, frente al problema que aborda la política pública. Así, por ejemplo, es importante resaltar como las soluciones abordan las necesidades o disminuirán la inequidad en que se encuentran poblaciones específicas como las mujeres, la niñez, la juventud, los adultos(as) mayores, población con discapacidad, pueblos indígenas, población de la diversidad sexual y de género, población migrante entre otras. Al mismo tiempo, las soluciones deben plantear, las líneas de acción que la institucionalidad deberá implementar para poder hacer frente de manera diferenciada los productos y servicios dirigidos a estas poblaciones en función de la temática cubierta por la Política formulada.

### **2.6.3. Toma de Decisión (Política Efectiva de Acción).**

Analizado el tema y/o problema, su contexto, identificadas las soluciones más viables o escenarios de abordaje, se deben tomar acciones, es decir, la formulación de una política pública, con ciertos objetivos, resultados, lineamientos estratégicos o de acción y una serie de intervenciones/estrategias/programas a través de los cuáles se implementará.

Una política es considerada pública porque debe haber sido validada por medios gubernamentales, debe provenir de una autoridad pública o de un acto de ciudadanía. En este sentido, es la acción que debe tomarse para resolver una necesidad/problema/demanda o tema. Es importante no olvidar que siendo un instrumento de carácter estratégico, la política pública como instrumento, debe reflejar en su construcción ese carácter y sentido estratégico, de tal forma que lo

macro e incidencia sobre aspectos estructurales es lo que debe prevalecer.<sup>30</sup> De igual forma, la toma de decisión, debe traducirse en acciones concretas que aborden el problema en aquellos que según el análisis de causalidad, haya mostrado se encuentran en más desventaja y por lo tanto las soluciones deben estar enfocadas en ellos(as); así por ejemplo, pensar en cómo las soluciones benefician a las mujeres, la niñez, la juventud, los adultos (as) mayores, población con discapacidad, pueblos indígenas, población de la diversidad sexual y de género, población migrante entre otras.

#### **2.6.4. Implementación (Trabajo Sobre el Terreno).**

Es la operativización del contenido de la política pública. Por regla general, una política pública se implementa a través de los planes operativos (anuales, multianuales y presupuesto) de aquellas entidades o dependencias del Estado vinculadas directa o indirectamente con el tema. Cuál o cuáles entidades o dependencias sean las responsables, dependerá del tipo de Política que se ha formulado (general, sectorial, transversal, municipal, regional, etc.).

Hay que enfatizar que quienes resulten responsables, deberán instrumentalizar la operativización o implementación, a través de sus planes operativos, planes de desarrollo municipal, planes de gobierno municipal y de presupuesto; sin ello, será materialmente imposible convertir el instrumento de política pública, en un instrumento que tenga vida. En este sentido, es preciso delimitar el alcance y limitantes que pueden tener los sectores o responsables como parte de la implementación y los mecanismos de coordinación interinstitucional que se usarán para hacerla efectiva; es decir, se precisa ser explícito considerando el contexto, los recursos y mecanismos establecidos, para determinar con que sí y con que no

---

<sup>30</sup> Olavarría, M. (2007) Conceptos Básicos en el Análisis de políticas públicas. Documentos de trabajo N° 11: Chile. Instituto de Asuntos Públicos.

se puede cumplir. Para el caso de las políticas municipales, es importante identificar los niveles de coordinación necesarios en el nivel municipal con otras autoridades locales y sectoriales, para asegurar su implementación, así como la identificación de las fuentes, de donde provendrán los recursos para la implantación, es decir, las gobernaciones departamentales, los consejos departamentales de desarrollo y los municipios.

También es adecuado mencionar, que deben establecerse mecanismos periódicos que permitan dar seguimiento (monitoreo) a la implementación de la Política; estos mecanismos en lo posible, deben estar sistematizados y deben ser practicados por personal multidisciplinario y de manera participativa; un ejemplo clásico, puede ser la instalación de un comité técnico, para el acompañamiento de la implementación de la Política, lo cual debe ser complementario a un sistema de monitoreo y evaluación efectivo.

#### **2.6.5. Evaluación.**

Aunque la fase de evaluación se plantea como la última fase dentro del ciclo de políticas públicas, debe entenderse como un elemento clave, que debe considerarse a lo largo de todas las fases del ciclo. Desde el primer momento en que se piensa sobre un problema de orden público, es importante pensar en cómo la solución de ese problema de interés nacional, a través de la formulación de una política pública, puede evaluarse.

Pueden evaluarse tres grandes aspectos de una política pública:<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Aguilar, V. (1992). El estudio de las políticas públicas. México: Grupo Ed. Miguel Angel Porrúa.



- **Su diseño**, es decir, la consistencia del diseño de la política con otros instrumentos de planificación y gestión pública; preguntas que son importante responder como parte de la evaluación del diseño son: ¿el diseño de la Política, consideró las necesidades/oportunidades/limitantes identificadas en el análisis, especialmente para aquellas poblaciones tradicionalmente excluidas como las mujeres, la niñez, la juventud, los adultos (as) mayores, población con discapacidad, pueblos indígenas, población de la diversidad sexual y de género, población migrante entre otras y ¿estás necesidades/ oportunidades/limitantes se armonizan con lo que otros instrumentos de planificación o gestión vinculados con el tema? ¿El marco estratégico muestra coherencia lógica interna?
  
- **Su implementación**, es decir, en qué medida los responsables de la implementación están cumpliendo con el rol y las acciones contenidas en sus planes operativos, incluyendo el nivel de gasto público vinculado con la política. Preguntas que son importante responder como parte de la evaluación de la implementación son: ¿se consideran estrategias que superen las barreras de los y las más afectados por el problema objeto de la política?; ¿se especifica la participación de las mujeres, la niñez, la juventud, los adultos (as) mayores, población con discapacidad, pueblos indígenas, población de la diversidad sexual y de género, población migrante en la implementación de la Política.
  
- **Sus resultados o impactos**, es decir, en qué medida se está logrando el cambio esperado o incidir en modificar el problema que dio origen a la política pública y/o como la población se ha beneficiado como consecuencia de las acciones de su implementación, una pregunta clave en este sentido es: ¿Se registran los cambios logrados de la implementación en todas las poblaciones afectadas por el problema con especial énfasis los cambios en la vida de las mujeres, la niñez, la juventud, los adultos (as) mayores, población con discapacidad, pueblos indígenas, población de la diversidad sexual y de género, población migrante o del ambiente?.

Que aspecto debe evaluarse dependerá de una decisión que debe involucrar no solo a los tomadores de decisión, sino también a los implementadores y cuando posible a los beneficiarios directos. Existen diferentes modelos (metodologías) de evaluación, que pueden usarse para evaluar los diferentes aspectos arriba mencionado, no obstante, es importante que el modelo que se seleccione este en congruencia con aquello que se quiere evaluar para obtener los mejores resultados de la evaluación.

Debido a que la política pública es un instrumento de carácter estratégico, al momento de la evaluación, debe pensarse en función de la evaluación de aspectos de igual naturaleza, es decir, aspectos estratégicos.<sup>32</sup> Estos son los importantes a evaluar, y traducir esos aspectos en indicadores (cuantitativos o cualitativos) que permitan medir el alcance de la política en cualquier de sus tres dimensiones de evaluación (diseño, implementación, resultados/impactos).

---

<sup>32</sup> Tamayo, M. (1997). El análisis de las políticas públicas", en La Nueva Administración Pública, Alianza Universidad, Madrid.

## **Capítulo III**

### **3. Estado de situación de programas de empleabilidad dirigido a Jóvenes**

Para enmarcarnos en el contexto internacional referente al empleo iré analizando los métodos o formas de inclusión del empleo en diferentes países como Colombia y México para adentrar al contexto boliviano, analizando las políticas públicas con relación al empleo por parte del gobierno nacional.

#### **3.1. Experiencias de Políticas de Empleo Juvenil de América Latina**

##### **3.1.1. Los Contratos de Formación o Aprendizaje.**

Los contratos de formación o aprendizaje surgen como mecanismos para promover y facilitar la formación de tipo dual, como la ofrecida por los Institutos de Formación Profesional (IFP), así como la formación en empresa.

Estos servicios surgieron como respuesta a las necesidades de mano de obra del sector productivo y expansión del sector industrial. Se caracterizan por contar con una administración tripartita en la que participan empleadores y representantes de los trabajadores, siendo autónomos de los ministerios de Trabajo o Educación, y se financian con impuestos a la nómina de los sectores productivos a los que atienden. A diferencia de la educación formal, la formación que ofrecen está estrechamente vinculada a las necesidades del sector productivo pues se guía por estas necesidades. Los IFP cumplieron una doble función, por un lado, formaron mano de obra que los sectores productivos demandaban, y por otro sirvieron como

una alternativa educativa a la que podían acceder jóvenes de bajos recursos sin acceso a la educación terciaria. Algunas de las iniciativas de promoción de empleo juvenil más recientes se implementan a través de o en coordinación con los IFP.

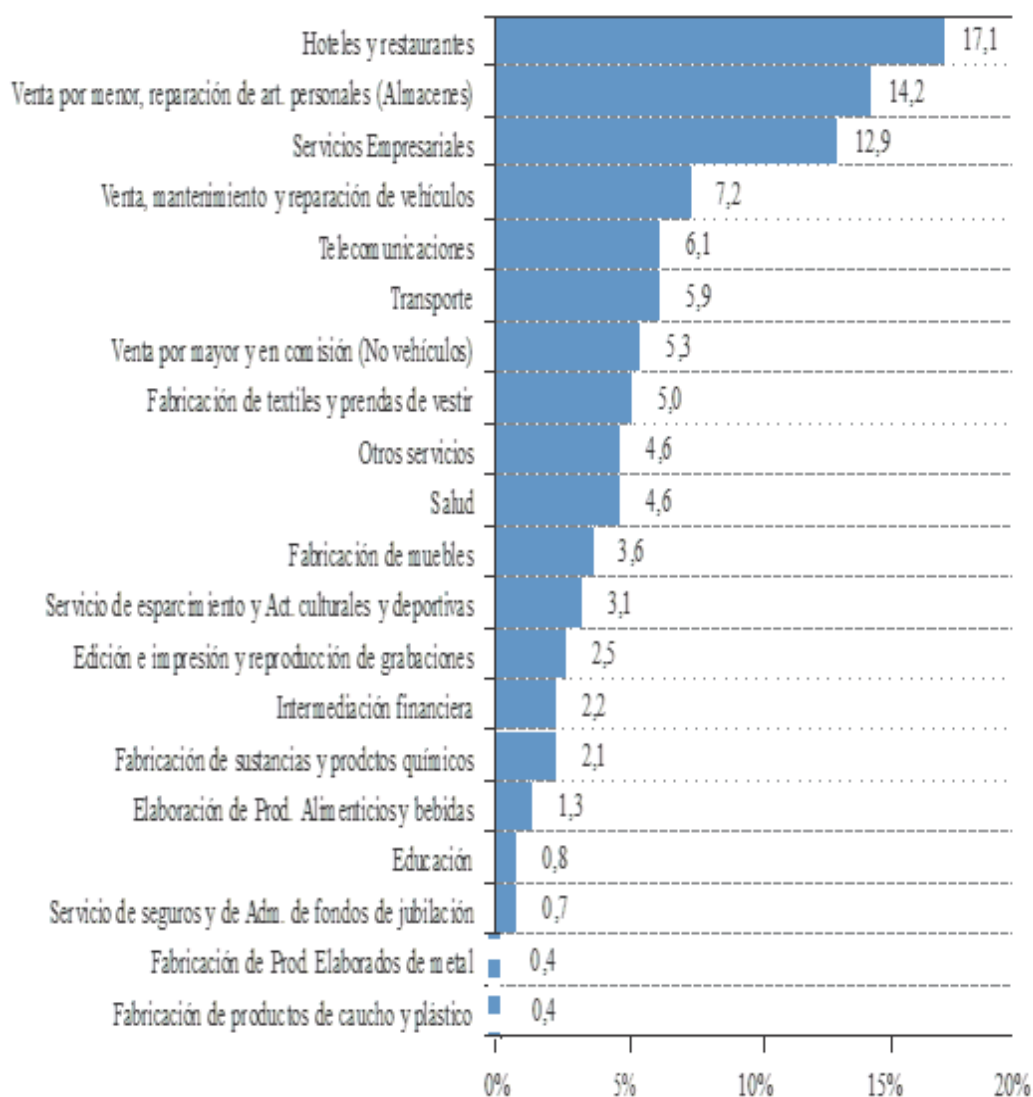
Aunque existe una gran variedad de experiencias de contratos de formación o aprendizaje en la región, es posible establecer algunas características comunes (OIT, 2013). Los contratos de aprendizaje se establecen por plazos definidos, comprenden periodos desde los seis meses hasta los dos años, y consideran periodos de prueba; contemplan edades mínimas y máximas, usualmente entre los 18 y 29 años; no establecen diferencias según sexo; imponen obligaciones mínimas tanto para el empleador como para el trabajador; por lo general se establece un contrato modelo o bien cláusulas obligatorias que los contratos particulares deben contemplar; consideran algunos elementos de protección social; se establecen salarios o compensaciones no salariales diferenciados, usualmente por debajo del salario mínimo; se incluyen nuevas cláusulas de rescisión o se fijan indemnizaciones especiales de rescisión; se obliga la extensión de certificados; y se establece la obligatoriedad del registro.

En algunos países como Brasil, Colombia, Costa Rica y Paraguay, es obligatorio que las empresas (formales) cumplan con una cuota mínima de jóvenes trabajadores en su planilla y se establecen topes de contratación que usualmente representan el 20% de la planilla de la empresa o reglas de 2 aprendices por cada 20 trabajadores permanentes en nómina. En otros países como Chile o México la contratación de aprendices es voluntaria para las empresas y se incentiva a través de subsidios o subvenciones a través de diferentes mecanismos. En Brasil y Paraguay se combina la obligatoriedad de contratar aprendices con mecanismos de subsidio como se indica más adelante.

### 3.1.2. Los Programas de Capacitación Laboral Juvenil.

Gráfico 1

#### Actividades principales de empresas 2014



Fuente: Encuesta Demanda Laboral Juvenil CEDLA-AOS-2014.

El diagnóstico que fundamenta estos programas señala que muchos jóvenes cuentan con una formación deficiente y que su formación de capital humano no les permite encontrar trabajo y en particular buenos trabajos. De otro lado, las fricciones del mercado de trabajo, en particular problemas de información, limitan a los jóvenes y a las empresas para encontrar resultados óptimos entre trabajadores y empleos. Es por ello que este tipo de programas proponen como solución la provisión de formación para el trabajo para los jóvenes a través de servicios de capacitación laboral, así como la vinculación entre trabajador y empleador a través de servicios de intermediación laboral.

Desde el año 1990 se han implementado muchos programas de capacitación laboral en la región que han seguido casi sin excepción dos modelos de intervención.<sup>33</sup> Un primer modelo es el que se originó con el Programa Chile Joven. Este modelo ofrece cursos de capacitación laboral con una primera fase de formación en aula en centros de formación y una fase formación en el trabajo a través de pasantías en empresas.

Los programas se encargan implementar convocatorias o licitaciones para seleccionar entidades formadoras que se encarguen de la capacitación. La selección de las entidades formadoras depende tanto de sus capacidades para ofrecer servicios de capacitación de calidad como de su demostrada capacidad de vinculación con empresas que estén dispuestas a ofrecer un periodo de pasantía a los jóvenes beneficiarios. Los programas también se encargan de un primer proceso de selección de los jóvenes para identificar a aquellos de estratos socioeconómicos bajos o en situación de pobreza. Esto se realiza a través de un proceso de focalización basado en características de los jóvenes y sus familias. Los jóvenes seleccionados por los programas pasan luego a las entidades de formación

---

<sup>33</sup> González-Velosa, Carolina; Ripani, Laura y Rosas, David. 2012. ¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina? Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social, Nota Técnica IDB-TN-345

que finalmente seleccionan a aquellos que obtienen una vacante en los cursos que ofrecen.

También se utilizan los subsidios salariales la región para promover el empleo de los jóvenes. En este caso se realiza la creación de empleo y los procesos de contratación de trabajadores corresponde a las empresas, sin embargo, el costo de contratación es compartido entre las empresas y el Estado. Los subsidios salariales son una respuesta efectiva ante problemas de desempleo elevado de la fuerza laboral, en particular para grupos de bajos ingresos, bajos niveles de calificación y de experiencia.

La lógica de un subsidio de salarios para jóvenes, es reducir los costos de contratación de las empresas de este grupo de trabajadores, de manera que se estimule su demanda y se incrementen sus niveles de empleo y de salario.

### **3.1.3. Los Regímenes Laborales Especiales para Jóvenes.**

En la región también se han establecido regulaciones especiales para los jóvenes con la finalidad de promover su inserción laboral. Hay al menos dos tipos de regulaciones o legislaciones especiales para jóvenes, uno vinculado a regímenes especiales de salarios mínimos, y otro de regímenes laborales especiales que introducen legislación para incentivar la contratación de trabajadores jóvenes.

- *Regímenes especiales de salarios mínimos.*

En la región se han implementado normativas que regulan regímenes especiales de salarios mínimos para trabajadores jóvenes<sup>34</sup>. Entre las causas del desempleo

---

<sup>34</sup> Marinakis, Andrés. 2007, Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe

juvenil se encuentra el elevado nivel del salario mínimo con relación a la productividad de los jóvenes. Se argumenta que el salario mínimo es una barrera a la contratación de jóvenes de baja productividad con poca experiencia o sin experiencia. Se parte de la idea de que cuando el salario mínimo tiene un nivel superior al del salario de equilibrio las empresas contratan menos trabajadores de los que requiere, generándose desempleo.

En Chile existe el salario mínimo diferenciado para jóvenes menores de 18 años, denominado “submínimo”, que corresponde a 75% del salario mínimo general. En Costa Rica hay un salario mínimo diferenciado para jóvenes hasta 18 años, que perciben 50% del salario mínimo el primer año de contrato, 75% el segundo y 100% el tercero. En Paraguay existe un salario mínimo diferenciado para jóvenes hasta 18 años, que perciben 60% del salario mínimo siempre que realicen actividades diferentes a las del resto de trabajadores.

- ***Leyes de primer empleo o regímenes especiales para jóvenes.***

Desde la década pasada algunos países de América Latina han optado por iniciativas legales para promover el empleo juvenil, bien a través de la introducción de regímenes laborales especiales para jóvenes o de legislación de contratos de primer empleo. En República Dominicana y Nicaragua se discutieron propuestas de leyes de primer empleo, sin embargo, no se logró el consenso necesario para transitar hacia la sanción de dichas iniciativas legislativas. Más recientemente en 2013 en Paraguay y Uruguay sí se llegó sancionar leyes de primer empleo, mientras que en 2014 en Perú se sancionó una ley que instauraba un régimen laboral especial para los jóvenes. Sin embargo, en Paraguay la ley se ha reglamentado recién en febrero de 2015 por lo que su implementación en la práctica aún no ha comenzado, mientras que en Perú la ley tuvo que ser derogada ante la falta de consenso entre los interlocutores sociales.



### **3.2. Políticas de Empleo Juvenil en América Latina.**

En América Latina, el diseño y la implementación de políticas de promoción del empleo juvenil no lleva más de veinte años. Si bien los derechos de los jóvenes y la inclusión parcial de acciones a favor de esta población en políticas de alcance general se remontan a un tiempo mayor, la ejecución de políticas públicas específicas en beneficio del empleo juvenil es relativamente reciente. Son también importantes las iniciativas de instituciones privadas que ejecutaron diversos proyectos sociales a favor de los jóvenes, especialmente en los ámbitos de educación y capacitación, en la perspectiva de coadyuvar en la mejora de las condiciones de su inserción laboral.

De acuerdo a Jaentscheke (2012), el marco jurídico general se inició en 1985, con la Declaración del Año Internacional de la Juventud por parte de Naciones Unidas. Éste suscitó debates y propuestas en los países iberoamericanos, que se vieron presionados a relieves la importancia de la juventud. La I Conferencia Iberoamericana de Juventud (1987), que luego se consolidó como la Conferencia Iberoamericana de Ministros de Juventud, abrió nuevas posibilidades para que los jóvenes expresen sus demandas en diferentes ámbitos como el empleo.

En el año 2005, la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes reconoció su derecho al trabajo y el compromiso de los Estados miembros para la capacitación y generación de empleos dirigidos a esta población. Reconoció también el derecho a ser protegidos contra toda explotación económica y formas de trabajo que pongan en riesgo su salud, educación y desarrollo (Comité Organizador de Jóvenes de La Paz-La Paz, 2013). Un año después, la XVI Reunión Regional de los Estados Miembros de la OIT respaldó la Agenda Hemisférica para la Promoción del Trabajo Decente que priorizó la promoción del empleo para

jóvenes. Asimismo, definió la década de la Promoción del Trabajo Decente proponiéndose promover la formación e inserción laboral de la población joven.<sup>35</sup>

En el año 2009, se firmó el Pacto Mundial por el Empleo, que contiene políticas dirigidas a generar empleo, ampliar la protección social, respetar las normas laborales y promover el diálogo social, con participación de los jóvenes (Comité Organizador de Jóvenes de La Paz, 2013).

Finalmente, en el año 2013, la primera reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, celebrada en Montevideo, acordó, entre otras determinaciones referidas a los derechos de los jóvenes, *“promover e invertir en políticas de trabajo y empleo y programas especiales de formación para la juventud que potencien la capacidad e iniciativa colectivas y personales y posibiliten la conciliación entre los estudios y la actividad laboral, sin precarización del trabajo y garantizando igualdad de oportunidades y trato”*.<sup>36</sup>

De acuerdo a Hernández (2007), partiendo de las experiencias en América Latina, las políticas públicas referidas al empleo podrían catalogarse en tres grupos: políticas de empleo, laborales y políticas del mercado del trabajo, recogiendo la clasificación propuesta por Norma Samaniego, para conocer los alcances y resultados de las acciones del Estado en el mundo laboral.

Las políticas de empleo que forman parte implícita o explícitamente, de políticas económicas y sociales generales y de estrategias de desarrollo de un país están dentro de las medidas macroeconómicas que buscan actuar, principalmente, sobre la demanda de trabajo y son ejercidas mediante las políticas salarial, fiscal,

---

<sup>35</sup> Farah, Sánchez y Wanderley, 2009 Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en el Estado Plurinacional de Bolivia. CEPAL

<sup>36</sup> ONU y CEPAL, 2013 Primera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe. Montevideo, Uruguay.

monetaria, de precios e ingresos, de desarrollo tecnológico y por el marco normativo vigente (laboral y económico en general).

A su vez, las políticas laborales que competen a las funciones de los Ministerios de Trabajo se refieren a acciones orientadas a regular y mejorar las condiciones de trabajo, así como a garantizar el ejercicio de los derechos laborales y las relaciones entre trabajadores, empleadores y sus organizaciones (fijación de salarios mínimos, pago de beneficios sociales seguridad social, seguridad industrial e higiene en el trabajo, etc.).

Las políticas de mercado de trabajo consisten en el conjunto de instrumentos y programas aplicados por entidades públicas para intervenir en este mercado con el objetivo de enfrentar el desempleo mitigando sus consecuencias, aliviar la situación de pobreza derivada por este problema y reducir las tensiones en el mercado laboral. Estas políticas pueden ser activas y pasivas. Las primeras operan directamente en el mercado de trabajo para disminuir el desempleo brindando ocupaciones productivas al mayor número posible de personas (programas de empleo directo, de capacitación, de incentivos para nuevas contrataciones y oficinas de empleo). Las políticas pasivas actúan de manera indirecta sobre el mercado de trabajo a través del aumento de la demanda laboral con el pago de subsidios a personas desocupadas, la cobertura de la seguridad social y las jubilaciones y con retiros anticipados.

### **3.2.1. Política de Empleo en Colombia.**

En el año 2006, a través de la ley 1014 o Ley de Fomento a la Cultura. El emprendimiento, se establecieron 10 objetivos básicos que establecen la promoción de los jóvenes emprendedores y sus organizaciones en Colombia. (Ministerio de Educación, 2006). Posteriormente en el año 2010 se implementó la

Ley 1429, “Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo” (Presidencia de la República, 2010), donde a pesar del esfuerzo y la buena voluntad por parte del Ejecutivo, no se proponen herramientas novedosas y adecuadas para implementar políticas que fortalezcan el sistema público de empleo para población juvenil.

Ya en el año 2013 se crea la ley estatutaria de ciudadanía juvenil, donde se establece el marco constitucional para garantizar a los jóvenes el ejercicio pleno de la ciudadanía juvenil en los ámbitos civil o personal, social y público, el goce efectivo de los derechos reconocidos.

El 2 de mayo de 2016 o también conocida como la ley Pro-Joven, la ley 1780, se creó con el objetivo de generar empleo a los jóvenes entre 18 y 28 años teniendo como bases institucionales el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral de la población joven en Colombia. (Presidencia de la República, 2016).

De esta manera, inicialmente en la ley se plantea generar incentivos –alivios tributarios- para las entidades o sectores que aporten en la contratación de jóvenes y a su vez fomentar el acercamiento al sector productivo, es decir, promover la creación de pequeñas empresas, en especial para la población rural, minorías étnicas y jóvenes inmersos en el proceso de posconflicto.

La ley también busca que la libreta militar no sea un requisito para trabajar. Según el Programa Presidencial Colombia Joven, quienes hayan sido declarados no aptos, exentos o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas podrá acceder a un empleo sin haber definido su situación militar, sin embargo,

tendrán un lapso de 18 meses a partir de la fecha de vinculación para definirla. (Colombia Joven, 2 de mayo de 2016).

### **3.2.2. Desempleo Juvenil en Colombia.**

El año 2013, el artículo 5° de la ley 1622, que contiene el estatuto de ciudadanía juvenil, establece que el grupo objeto de estudio pertenece a la población entre 14 y 28 años. De acuerdo con la norma.

Los indicadores del desempleo juvenil en Colombia ponen de presente el desafío de cara a la construcción de paz en el marco de la “paz positiva”, entendida como la superación de la violencia estructural y cultural más allá del cese de la violencia (Galtung, 1990), para lo cual deben tenerse en cuenta las estadísticas nacionales, que reflejan una prevalencia de población juvenil entre quienes se incorporan al proceso de reintegración.

Estas medidas encontraron como barreras principales para el acceso a una relación laboral en los jóvenes, la libreta militar como una de las principales causas de informalidad y desempleo de este grupo poblacional.

### **3.2.3. Políticas de Empleo Juvenil en México.**

El Instituto Mexicano de la Juventud tiene entre sus principales objetivos el de incorporar a los jóvenes al desarrollo del país. En materia de empleo el IMJUVE tiene la atribución de elaborar, en coordinación con las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal, programas y cursos de orientación e información sobre incorporación laboral, autoempleo y en general todas aquellas actividades que, de acuerdo a su competencia y a su capacidad presupuestal, estén orientados al desarrollo integral de la juventud.

El 19 de junio de 2008 el IMJUVE dio a conocer el Programa Nacional de Juventud 2008/2012, documento que sintetiza el trabajo realizado durante el 2007 por el IMJUVE en coordinación con institutos estatales de juventud, representantes de gobierno, académicos, jóvenes y organizaciones de la sociedad civil. Los foros de trabajo se desarrollaron en torno a mesas de discusión sobre democracia y participación ciudadana; desarrollo económico e inserción laboral; educación, cultura y tecnología; derechos humanos; conciencia cívica; desarrollo social y valores, y crecimiento regional, de los cuales se desprendieron propuestas para el contenido y la visión del documento. El principal objetivo del Programa Nacional de Juventud es el de atender a la población cuya edad comprenda entre los 12 y los 29 años y que, por su importancia estratégica para el desarrollo del país, sea objeto de los programas, servicios y acciones que el Instituto Mexicano de la Juventud lleve a cabo de manera conjunta con las diversas dependencias y entidades de la administración pública. El PRONAJUVE determina el marco de construcción de iniciativas sectoriales entre ellas las de empleo.

El IMJUVE es un organismo del Estado Mexicano facultado para instrumentar, diseñar y coordinar políticas y programas enfocados en el desarrollo integral de la juventud, sin embargo, debería tener atribuciones para implementar y ejecutar programas con fondos presupuestales, que ayuden directamente en la problemática de la incorporación laboral de los jóvenes, su alternativa al autoempleo, la generación de emprendedores juveniles y, en consecuencia aprovechar el capital humano juvenil, hasta ahora desperdiciado.

En México las políticas activas de empleo incluyen a los participantes en el mercado formal, así como los desempleados y los nuevos aspirantes; en estos últimos dos grupos pueden participar los que se encuentran en el mercado informal, especialmente los jóvenes. Todo esto se realiza como parte de una estrategia global de permanencia y colocación en el empleo, la cual es promovida

por el Servicio Nacional de Empleo que fue constituido en 1978 como parte de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo. El SNE es una institución pública a nivel nacional que se ocupa de atender de manera gratuita y personalizada los problemas de desempleo y subempleo en México. Brinda a la población servicios de información, vinculación y orientación ocupacional; así como apoyos económicos y de capacitación; además de instrumentar estrategias de movilidad laboral interna y externa. El SNE tiene dos vertientes principales, el Programa de Vinculación Laboral y el Programa de Apoyo al Empleo.

- **Programa de vinculación laboral:** abarca la información, para lo cual se han instalado una serie de servicios que facilitan la vinculación. Mediante los servicios de vinculación se proporciona atención a personas desempleadas y subempleadas, así como a las empresas ofertantes de vacantes. Estos servicios son gratuitos y están orientados a proveer información y asistencia técnica para la búsqueda de un empleo.
  
- **Sistema Estatal de Empleo:** Mantiene en contacto al Servicio Nacional de Empleo con las áreas de reclutamiento y selección de diversos agentes del mercado laboral, tales como:

Empresas, agencias de colocación e instituciones educativas, entre otros, a través de reuniones periódicas de trabajo en cada región para intercambiar cartera de solicitantes de empleo y vacantes que facilite a todos ellos cubrir sus requerimientos de personal y al Servicio Nacional de Empleo la colocación de buscadores de empleo.

SNE por teléfono: servicio gratuito de información que, por teléfono, proporciona opciones de empleo a las personas que buscan trabajo, así como

información de las diferentes estrategias que opera el Servicio Nacional del Empleo.

Portal del Empleo: es un instrumento de política que pone a disposición de la ciudadanía una herramienta tecnológica en la que se concentran la oferta y la demanda de trabajo, así como información en materia laboral. El Portal del Empleo está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año en la dirección electrónica: [www.empleo.gob.mx](http://www.empleo.gob.mx), tiene cobertura nacional y es un servicio gratuito para personas y empresas.

— **Programa de Apoyo al Empleo (PAE)** Por medio del Programa, se proporcionan becas de capacitación, información, asistencia técnica y apoyos económicos a buscadores de empleo que enfrentan dificultades específicas para la obtención y mantenimiento de un trabajo. Lo anterior busca reducir tiempo y costo para las personas que buscan empleo, así como para las empresas que requieren personal.

El Programa opera a través de cinco subprogramas, los cuales están sujetos a reglas de operación en virtud de que a los beneficiarios de éstos se les otorgan apoyos económicos y/o en especie con recursos públicos federales.

#### **3.2.4. Políticas Activas de Empleo en México.**

Ante el bajo crecimiento económico y la escasa capacidad de generar empleos, problemas que se han presentado en muchos países, las políticas activas de empleo han cobrado gran relevancia por ser el mecanismo más frecuente a través del cual se logra intervenir de manera directa o indirecta en el mercado de trabajo.

La instrumentación de las políticas activas tiene en general por objetivo:



- a) Mejorar la información dentro del mercado de trabajo.
- b) Fomentar la creación de empleos a través de programas de formación.
- c) Apoyar iniciativas de proyectos productivos.
- d) El establecimiento de servicios y sistemas de intermediación entre la oferta y demanda de trabajo.

Las políticas activas de empleo tienen la cualidad de atacar los efectos negativos del desempleo provocadas por el ciclo económico o el cambio tecnológico, sin embargo, también sirven para potenciar y reintegrar de manera rápida a los trabajadores al mercado laboral (Ruesga, Lasierra y Murayama, 2002). De acuerdo con el informe de Organización Internacional del Trabajo sobre “Políticas Activas de Empleo alrededor de Mundo” (2005), éstas no sólo fomentan la creación de empleo y mejoran la empleabilidad de las personas, también pueden ayudar a dar seguridad a los trabajadores, fomentan la equidad con políticas dirigidas a grupos vulnerables o con desventajas en el mercado.

Dentro de las políticas de formación, podemos distinguir tres tipos de orientaciones:

1. La formación profesional, que está dirigida a personas activas en el mercado de trabajo que tienen un nivel de formación básica incompleta, y que requieren formación alternativa a la tradicional.
2. La formación ocupacional, dirigida principalmente a los desempleados, para brindarles formación acorde a las necesidades o perfil de las vacantes existentes en el mercado de trabajo.
3. La formación continua, que son programas de capacitación que tienen interés en mantener o mejorar los niveles de cualificación de los activos empleados o

desempleados, y con ello favorecer su adaptabilidad de manera rápida a las necesidades del mercado de trabajo.

**Tabla 1**

**Comparación de datos de empleo en 3 países (Bolivia, México y Colombia)**

	<b>BOLIVIA</b>	<b>MEXICO</b>	<b>COLOMBIA</b>
<b>EDAD</b>	De 16 a 28 años.	De 12 a 29 años.	De 14 a 28 años.
<b>PRINCIPALES OBSTACULOS</b>	Bajos sueldos e informalidad de empleo.	Informalidad en el empleo.	Requisito la libreta de servicio militar.
<b>PROGRAMAS O POLITICAS</b>	Mi primer empleo Digno.	Políticas activas de empleo Programa de apoyo al empleo.	Ley Pro Joven Ley 1780.

**Fuente:** Elaboración propia.

En el cuadro podemos observar que en México los jóvenes están reconocidos desde los 13 años de edad hasta los 29 años, existiendo el mayor intervalo de tiempo de 17 años que reconoce la juventud, en cambio en Bolivia hay un intervalo de 12 años. En los principales obstáculos se encuentra en el caso de Colombia un requisito que no es tan indispensable en otros países, en cambio en México y Bolivia son similares los obstáculos coincidiendo con la informalidad de empleo. Sin embargo, en los 3 países coinciden con políticas y programas para fomentar el empleo Juvenil, en el caso de México talvez más especializada por áreas específicas de formación e inserción laboral.

### **3.3. Experiencia de Política de Empleo Juvenil en Bolivia**

En un ámbito nacional, la problemática del “desempleo juvenil en Bolivia” donde uno de los aspectos para su incursión dentro de la agenda pública<sup>37</sup> del Gobierno del MAS es romper la transmisión intergeneracional de la pobreza al acelerar la acumulación de capital humano a través de una política social enfocada en la juventud. Ya que se evidenció de manera estadística el desempleo urbano general fue del 8 por ciento en 2005, el desempleo para los jóvenes entre 18-24 años de edad alcanzó a más del 18 por ciento, e incluso se duplicó este nivel entre los más pobres con el 34 por ciento<sup>38</sup>.

El contexto social de la concepción del Programa, se estructura bajo las siguientes características particulares de la población meta, es decir se detalla el estado de situación en el que se encuentra las y los jóvenes bolivianos en edades comprendidas de 16 a 28 años. También se indica las experiencias de políticas de empleo juvenil desde una perspectiva privada (fundación FAUTAPO). Y a la vez se menciona a los institutos de capacitación ICAP que han desarrollado la formación técnica- laboral.

#### **3.3.1. Factores para la Definición del Programa “MI PRIMER EMPLEO DIGNO”.**

Se tiene como antecedente algunos datos que hacen referencia a los índices de pobreza y desempleo:

En el año 2006, la incidencia de pobreza en Bolivia alcanzó a cerca del 60 por ciento, con un 38 por ciento de la población debajo de la línea de pobreza

---

<sup>37</sup> Agenda de Gobierno; entendida como los problemas, necesidades de la sociedad. es decir, la sociedad por los medios socialmente organizados (sindicatos, asociaciones,) asumen como elementos centrales (necesidades) se transforman en demandas sociales que despierta la atención del gobierno.

<sup>38</sup> Manual Operativo. Programa “Mi Primer Empleo Digno” Fase Expansión. Pág. 6.

extrema.<sup>39</sup> Aunque esto represente una disminución de los niveles de pobreza de 1999, cuando la pobreza nacional alcanzó al 65 por ciento y la extrema pobreza al 43 por ciento, sigue siendo una prioridad urgente mantener esta tendencia positiva en la reducción de la pobreza.<sup>40</sup>

Al mismo tiempo, la desigualdad en Bolivia está entre las más altas de América Latina y el mundo, y la brecha podría estar incrementándose. Esto se refleja en las enormes disparidades entre los más ricos y más pobres el diez por ciento de los hogares más ricos reciben el 47 por ciento del ingreso total, mientras que el más pobre recibe menos del uno por ciento. Estas disparidades son mayores en las áreas rurales. Cerca del 60 por ciento de la población boliviana es menor de 25 años. La tasa de pobreza para este grupo está bastante por encima del promedio nacional y alcanza a más del 80 por ciento entre los niños menores de 5 años en áreas rurales. En general, los niños y jóvenes son más vulnerables a shocks económicos y los riesgos asociados, particularmente la desnutrición, deserción escolar, trabajo infantil, desempleo e inactividad<sup>41</sup>.

El desempleo puede conducir a una mayor inactividad más alta (jóvenes fuera de la escuela, fuera del trabajo y sin buscar trabajo) y así aumentar la brecha entre habilidades y demandas del mercado laboral, creando un círculo vicioso que haga más difícil que los jóvenes se integren en el lugar de trabajo y encuentren un empleo productivo. Es más probable que los jóvenes entre 15-25 años de edad que sufren del desempleo e inactividad en los primeros años de su vida laboral (cerca del 20 por ciento de los jóvenes pobres en Bolivia) estén desempleados cuando

---

<sup>39</sup> Líneas de pobreza basadas en ingreso per cápita. En 2006 la línea de pobreza era equivalente a Bs. 326 (US\$ 46) y la pobreza extrema en Bs. 197 (US\$ 25). Manual Operativo PMPED. Fase Expansión.

<sup>40</sup> A pesar de una ligera superposición en los intervalos de confianza al 95 por ciento para estas estimaciones, las mismas sugieren que desde 2002 se ha restablecido una tendencia positiva en resultados de pobreza.

<sup>41</sup> Manual Operativo PMPED. Fase Expansión Pág. 5.

sean adultos. Aunque el desempleo es mayor entre los jóvenes con una educación secundaria completa, la incidencia de inactividad afecta especialmente a aquellos con una educación secundaria incompleta.

**Figura 1**

**Desempleo e Inactividad Vs Educación Completa e Incompleta.**



**3.3.2. Incursión del Programa en la Agenda de Gobierno de Evo Morales**

En la agenda pública los problemas que han alcanzado una atención seria y activa por parte del gobierno como posibles asuntos de política pública<sup>42</sup>, ha considerado la reducción de la pobreza y la desigualdad a través de intervenciones de “Protección Social” como un elemento central de su Plan Nacional de Desarrollo (PND).

El Gobierno deba ampliar y mantener programas de protección social que complementen las políticas sociales estructurales en educación y salud; en particular, lo último debe estar acompañado de intervenciones para garantizar que los niños más pequeños tengan la capacidad de aprender y los medios para asistir a la escuela y que los jóvenes tengan oportunidades para mejorar sus habilidades al dejar el sistema de educación básica.

<sup>42</sup> CAMINAL, Miquel. Manual De Ciencia Política. Políticas Públicas. Pág.471.

El Programa “Mi Primer Empleo Digno” MPED, fue creado para jóvenes desempleados de bajos ingresos que viven en áreas urbanas y peri-urbanas” que busca mejorar la efectividad y ampliar el Programa “Mi Primer Empleo Digno” existente como una intervención para incrementar la probabilidad de empleo de jóvenes de ingresos bajos que viven en áreas urbanas pobres que hayan completado al menos el octavo de educación primaria. El PMED es un programa de desarrollo de habilidades para jóvenes pobres, que comprende una sesión de capacitación en aula complementada con pasantías en empresas del sector privado, de forma tal que los jóvenes en desventaja adquieran experiencia práctica en una ocupación formal y adquieran habilidades de vida que les ayuden a tener éxito en el puesto de trabajo.

La implementación del Programa “Mi Primer Empleo” (PMPE) considera tres etapas primero, el Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS) lanzó un programa Piloto en cuatro ciudades (La Paz, La Paz, Santa Cruz y Cochabamba) beneficiando a cerca de 2.700 jóvenes pobres, financiado por el Gobierno boliviano. La segunda etapa comprendió la evaluación operativa y de procesos del Piloto y el ajuste requerido del modelo y sus parámetros básicos, así como los acuerdos institucionales y de implementación. La tercera etapa ha incluido la expansión del Programa en las ciudades mencionadas y al menos en dos otras ciudades medianas, para beneficiar a cerca de 13.000 jóvenes.

En la actualidad, las y los jóvenes que provienen de hogares de escasos recursos se emplean en actividades que ofrecen condiciones de trabajo precarias e inseguras. Generalmente en estos trabajos, no existen contratos que regulen sus relaciones laborales, tampoco un seguro básico de salud. Es decir, el primer empleo de las y los jóvenes bolivianos se encuentra caracterizado por una remuneración baja, incluso por debajo del salario mínimo nacional y sin protección social.

Datos de proyección del último Censo Nacional de Población y Vivienda realizado el año 2001, la población joven de entre 15 y 24 años en Bolivia alcanza un total de 2 millones de personas (INE, 2000) y que se estima para el año 2010 alcance aproximadamente 2,08 millones de personas (INE, 2005). Cifra que en términos porcentuales significa un 20% de la población total boliviana. Población joven que se encuentra concentrada en más de 50% entre los departamentos de La Paz (28%) y Santa Cruz (26%) (INE, 2008)<sup>43</sup>.

Un resultado relevante del estudio es el relacionado con la edad y las preferencias de los jefes o empresarios. Del total de personas que trabajan en las empresas solo el 13,16% de la población son jóvenes de entre 18 y 24 años de edad. Esta situación <sup>44</sup>es común en cada uno de los departamentos del Estado Plurinacional de Bolivia.

### ***3.3.2.1. Fases del programa “Mi Primer Empleo Digno”.***

El objetivo del Programa “Mi Primer Empleo Digno” a Nivel General se constituye de la siguiente manera: Incrementar el desarrollo de las habilidades de jóvenes de zonas urbanas y periurbanas de bajos ingresos que les permitan encontrar y mantener un empleo formal.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> YAPU, Mario (2008), ENCUESTA DE JUVENTUDES EN BOLIVIA. Bolivia Informe Nacional Proyecto Juventudes Sudamericanas: Diálogos Para la Construcción de la Democracia Regional. Pág.7.

<sup>44</sup> Identificación y Priorización de Acciones de Capacitación. PMPED, Consultor Ing. Edwin Noriega.

<sup>45</sup> Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social. 2009.



**Fuente:** Elaboración propia. En Base a datos del Ministerio de trabajo.

En este cuadro se demuestran las 3 fases del Programa Mi primer empleo digno por parte del gobierno nacional, donde la fase piloto se llevó a cabo en La Paz, La Paz, Santa Cruz y Cochabamba, ya la segunda etapa fue nutrida con los resultados de la fase piloto, y la tercera etapa ya fue incorporada en 2 ciudades medianas más.

### ***3.3.2.2. Criterios y Características del Programa "Mi Primer Empleo Digno".***



## Cuadro 2

### Criterios Vs Fase Piloto, AECID y BM

<b>CRITERIOS</b>	<b>FASE PILOTO</b>	<b>FASE-AECID</b>	<b>FASE- BM</b>
<b>Edad</b>	18 a 24 años	18 a 29 años	18 a 24 años
<b>Cobertura</b>	4 ciudades La Paz, La Paz, Santa Cruz y Cochabamba	Tarija, Pando, Oruro, Potosí y Sucre.	La Paz, La Paz, Santa Cruz, Cochabamba, Potosí, Tarija.
<b>Duración</b>	Un año	Un año	Tres años
<b>Convocatoria</b>	1 general	1 general	2 generales
<b>Estipendios</b>	Bs.10 por día (cap.) Bs.300 mensual (pas.)	Bs.15 por día (cap.) Bs.380 mensual (pas.)	Bs.15 por día (cap.) Bs.350 mensual (pas.)
<b>Número de Beneficiarios</b>	<b>2.740</b>	<b>425</b>	<b>4.000</b>
<b>Financiamiento</b>	<b>us\$1.626.872</b>	<b>us\$451.595</b>	<b>us\$3.560.000</b>
<b>Turno en la Capacitación</b>	Dos turnos (mañana y tarde)	Un turno (mañana prolongada /tarde y noche continuada noche continuada)	Dos turnos (mañana y tarde)

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de PMPED. Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social. 2009.

El Programa “Mi Primer Empleo Digno” se diseñó bajo estas fases y etapas. El cuadro permite apreciar los lineamientos generales y específicos según los criterios establecidos.

**3.3.2.3.Fase Piloto. diseño: descripción y características de la fase piloto**

Este proyecto nace con el objetivo de; facilitar e incrementar la inserción laboral de jóvenes mujeres y hombres de escasos recursos económicos, con formación escolar, mejorando sus condiciones de empleabilidad en el mercado de trabajo, a través de acciones de capacitación y pasantía laboral. 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, La Paz, 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.

**Cuadro 3**

**Metas: fase piloto por ciudad**

<b>CIUDAD</b>	<b>NÚMERO DE BACHILLERES</b>	<b>BACHILLERES AL MERCADO LABORAL</b>	<b>COBERTURA DEL PROYECTO</b>	<b>% DE COBERTURA</b>
La Paz	8.467	3.302	490	15%
La Paz	10.816	4.218	500	12%
Cochabamba	6.811	2.656	840	32%
Santa Cruz	52.514	4.841	970	20%

**Fuente:** Ministerio De Trabajo, Empleo y Previsión Social. Fase Piloto PMPED.2010.

**3.3.2.4. Fase expansión - AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional Para el 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.

**Cuadro 4**

**Subsidio económico fase expansión (AECID)**

	<b>EDAD</b>	<b>ESTIPENDIO</b>	<b>BONO PASANTÍA</b>
Fase - AECID	Se convocó a jóvenes de: 16 a 29 años	El estipendio diario subió de Bs. 10 a Bs. 15.	El bono de pasantía de Bs.550 a Bs. 680

**Fuente:** Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. PMPED. Fase – AECID.

El subsidio de Bs. 15 por el cumplimiento del total de la carga horaria asignada por día, para cubrir el transporte en el área urbana y refrigerio del día. EL apoyo Económico (fase de pasantía), el programa brinda a cada beneficiario un apoyo económico de un total de bs.680.

## Cuadro 5

### Rubros de capacitación demandados por jóvenes según ciudad:

<b>Cobija</b>	Auxiliar de oficina	Montaje de muebles y técnicos de acabados			
<b>Oruro</b>	Auxiliar técnico en joyería	Instalación integral de gas natural	Formación integral en gastronomía		
<b>Sucre</b>	Operación en acabado y reparación de muebles de madera	Administración turística para guías	Instalación de gas domiciliario	Nutrición y procesos gastronómicos	
<b>Potosí</b>	Administración turística para guías	Confección industrial en tejido plano	Corte y confección	Técnicos instaladores gas natural	Auxiliar técnico en joyería

**Fuente:** Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Dirección general de Empleo “Mi Primer Empleo Digno”- Fase Expansión -AECID Observatorio de, Trabajo y Empleo de Bolivia.

En el cuadro se observa que en Cobija no demandaban muchas carreras técnicas en cambio en Potosí demandaban 5 carreras técnicas, algo que también se debe denotar es que en Oruro y Potosí exigían la misma carrera de Auxiliar técnico en Joyería. En Sucre y Potosí de igual manera pedían Administración turística para guías.

## Cuadro 6

**Sectores priorizados por los jóvenes beneficiarios, según rubro actividad económica.**

SECTOR		
Rubro	Producción	Servicios
	Madera	Turismo
	Alimentos	Gas Natural
	Joyería	
	Textiles	

**Fuente:** Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Dirección general de Empleo “Mi Primer Empleo Digno”- Fase Expansión -AECID Observatorio de, Trabajo y Empleo de Bolivia.

Los rubros que se han establecido como oficio para los jóvenes beneficiarios, está en función del Plan Nacional De Desarrollo PND, de tal manera el Programa ha adoptado esta priorización para insertar en el currículo respectivo.

### ***3.3.2.5.Fase Expansión - Banco Mundial: Diseño.***

Esta fase del Programa en su diseño estableció parámetros de fortalecimiento en los procesos operativos en cuanto a su aplicación bajo los siguientes criterios.

- *Incrementar la efectividad del Programa MPED.*

A través del financiamiento del Proceso de evaluación del Programa, con el fin de hacer conocer a sus autoridades, sobre los ajustes necesarios para el diseño y operación del mismo.

- *Financiar el ajuste del modelo y fortalecer los arreglos institucionales y de implementación del MPED.*

Sobre la base del proceso de evaluación mencionado en el párrafo precedente (a), incluyendo el desarrollo de las herramientas, así como los mecanismos de monitoreo y evaluación;

- *Expandir el número de acciones y ciudades de los programas de capacitación y pasantías del MPED a ciudades adicionales.*

Considera el financiamiento de las acciones (valor de formación y estipendios) adicionales a las ejecutadas en la fase Piloto, así como el número de ciudades adicionales.

- *Fortalecer la capacidad institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para la consolidación de un sistema de capacitación para jóvenes.*

De tal forma que permita mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral, llevando a cabo las siguientes actividades: Desarrollar la capacidad del MTEPS para implementar el MPED, proveer orientación a las instituciones de capacitación, monitorear los resultados del MPED, supervisar a los proveedores de acciones de capacitación y medir el impacto del programa.

**3.4. Resultados Alcanzados por El Programa “Mi Primer Empleo Digno” Fase Piloto.**

**Cuadro 7**

**Número de Jóvenes Beneficiados por el PMPED, Según Ciudad y Etapas de la Fase Piloto 2012-2016**

<b>Ciudad</b>	<b>Nº de jóvenes inscritos</b>	<b>Iniciar on la capacitación</b>	<b>Culminaron La capacitación</b>	<b>No culminaron la capacitación</b>	<b>Iniciaron la pasantía</b>	<b>Culminaron la pasantía</b>	<b>No culminaron la pasantía</b>	<b>Nº de jóvenes insertados laboralmente</b>
<b>LP</b>	439	439	388	51	388	343	45	303
<b>CB</b>	759	759	527	232	527	472	55	342
<b>S C</b>	625	625	488	137	488	475	13	393
<b>EA</b>	539	539	476	63	476	434	42	375
<b>Montero</b>	200	200	137	63	137	117	20	94
<b>Total</b>	<b>2.562</b>	<b>2.562</b>	<b>2.016</b>	<b>546</b>	<b>2.016</b>	<b>1.841</b>	<b>175</b>	<b>1.507</b>

**Fuente:** Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social  
Dirección General de Empleo “Mi Primer Empleo Digno”- Fase Piloto

El cuadro expresa el número de jóvenes beneficiados; las etapas y según ciudades en la Fase Piloto. En relación a las urbes el departamento con más inscritos es Cochabamba y la ciudad con menos inscritos fue Montero. Del total de los inscritos asciende a 2. 562. También indicar que hay una disminución respecto a las etapas. A esta disminución se le atribuye el hecho de que muchos de

los jóvenes no han tomado el interés de capacitarse y culminar la carrera que escogieron. Lo evidente es que del total de los inscritos más de la mitad se insertaron laboralmente<sup>46</sup> 1.0507, jóvenes lo cual es plausible. El departamento con más jóvenes insertados laboralmente es Santa Cruz.

### 3.4.1. Porcentajes de Jóvenes Insertados Laboralmente.

Por lo tanto, del total de los beneficiarios(as) inscritos Fase Piloto el 58.82% ha sido insertado laboralmente.

#### Cuadro 8

#### Número de Jóvenes Beneficiados en la Etapa de Capacitación Según Ciudad 2012-2016

Ciudades	Culminaron la capacitación
La Paz	388
Cochabamba	527
Santa cruz	488
La Paz	476
Montero	137
Total	2.016

**Fuente:** Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social  
Dirección General de Empleo “Mi Primer Empleo Digno”- Fase Piloto

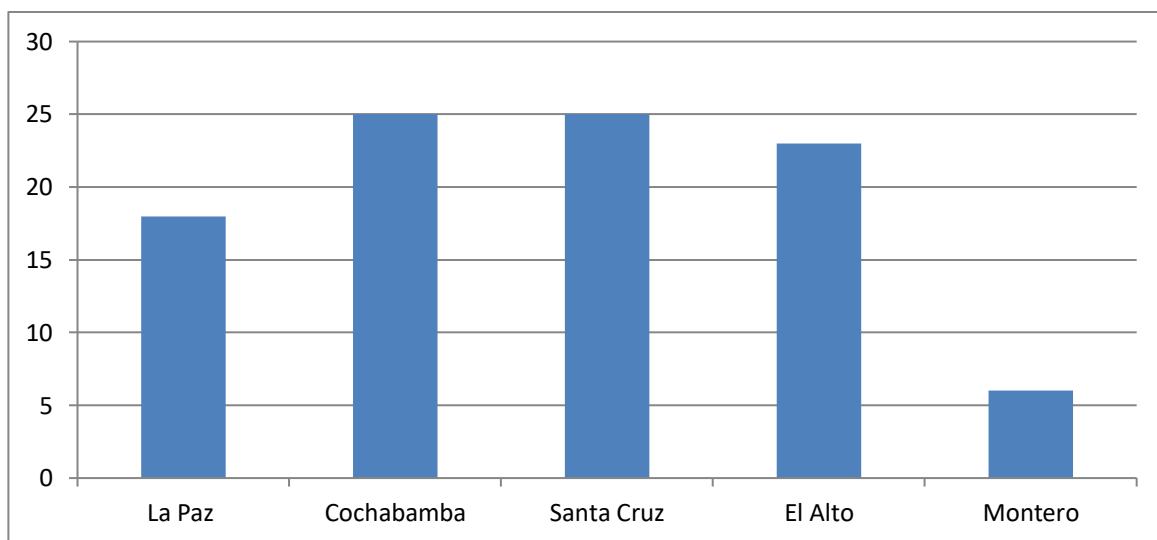
<sup>46</sup> Para sacar los porcentajes (%) se procedió matemáticamente: con la ecuación de; cantidad de inscritos y cantidad de insertados laboralmente. Se aplicó la regla de 3 para obtener el porcentaje. Esa es la fórmula matemática aplicada en los demás datos de la investigación.



Se puede evidenciar que en Cochabamba existieron más jóvenes que culminaron la capacitación a diferencia de Montero porque es una Sub ciudad de Santa Cruz no es como en la Capital.

**Gráfico 2**

**Porcentaje de capacitación fase piloto**



**Fuente:** Elaboración Propia, en base a datos de Fase Piloto- PMPED.

El cuadro muestra de que la ciudad de Cochabamba y Santa Cruz tiene un 25% de jóvenes que culminaron la capacitación técnica. Seguido de La Paz que obtienen un 24%. Y la urbe con menor cantidad de jóvenes que se capacitaron es la urbe de Montero con un 7%. Esta etapa es donde los beneficiarios(as) asimilan su formación ya que se descubre su capacidad, habilidades en su desempeño en aprender la carrea que eligieron.

### Cuadro 9

#### Número de Jóvenes Beneficiados en la Etapa de Inserción Laboral, Según Ciudad 2012-2016

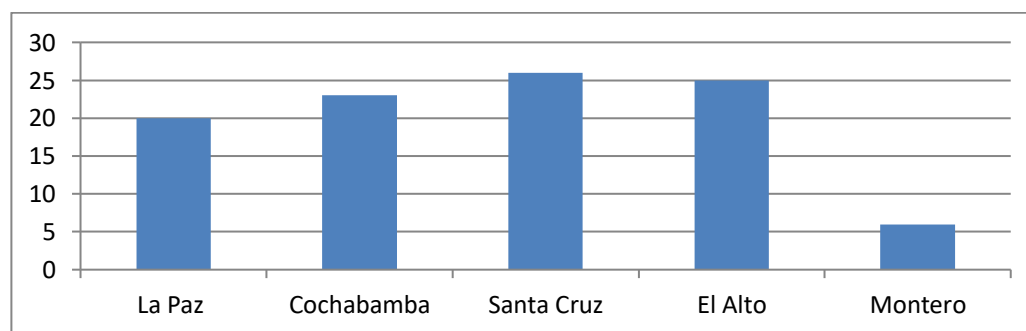
Ciudades	Inserción laboral
La Paz	303
Cochabamba	342
Santa Cruz	393
La Paz	375
Montero	94
Total	1.507

**Fuente:** Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social  
Dirección General de Empleo “Mi Primer Empleo Digno”- Fase Piloto

Laboralmente se insertó más jóvenes en Santa Cruz que en Cochabamba y Montero sigue con menos resultados porque no era la capital.

### Gráfico 3

#### Porcentaje de inserción laboral



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de Fase Piloto- PMPED.

Esta etapa es de vital importancia porque permite insertarse a un puesto laboral de acuerdo a su formación en el rubro. Es donde el beneficiario demuestra su capacidad adquirida durante las dos primeras Etapas de formación capacitación y pasantía en el cual adquieren habilidades y experiencia mínima en cuanto a un desempeño laboral.

Además, percibe un salario de acuerdo a las normativas laborales vigentes. Por lo tanto, el cuadro nos muestra de que Santa Cruz ha sido la ciudad con mayor cantidad de jóvenes insertados laboralmente con un 26%. Seguido de la ciudad de La Paz que aglutina un 24%. Y La Paz un 20 %. En contra posición se encuentra la ciudad de Montero con 6% de jóvenes insertados laboralmente.

#### **Cuadro 10**

#### **Número de Jóvenes Beneficiados por la Fase Piloto Según Ciudad y Sexo 2012-2016**

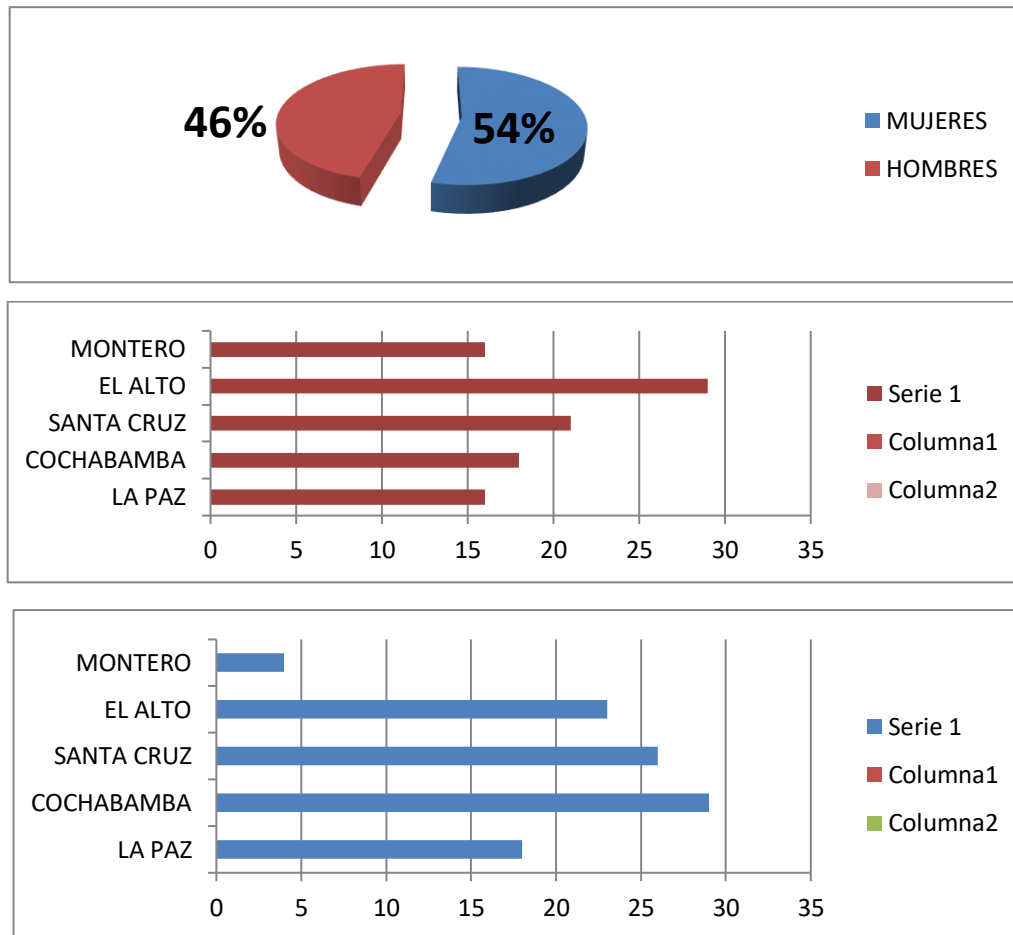
<b>Ciudades</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
La Paz	244	195	439
Cochabamba	394	365	759
Santa Cruz	361	264	625
La Paz	317	222	539
Montero	49	151	200
<b>Total</b>	<b>1.365</b>	<b>1.197</b>	<b>2.562</b>

**Fuente:** Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social  
Dirección General de Empleo “Mi Primer Empleo Digno”- Fase Piloto

Podemos observar que en Cochabamba se concentra más jóvenes beneficiarios como también más mujeres en todas las ciudades porque eran madres jóvenes. Hay que tomar en cuenta que La Paz y Montero fueron tomadas como ciudades.

**Gráfico 4**

**Porcentaje Total de Genero y de Mujeres con Varones según ciudad**



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de Fase Piloto- PMPED.

Los gráficos permiten entender la variable Género. De la cantidad de varones y mujeres que han participado y culminaron la formación y su inserción laboral del total las mujeres representan un 54% y los hombres un 46%. Se entiende esta tendencia porque el Programa no solamente se enfocó en los jóvenes solteros(as), sino alcanzó el programa a mujeres jóvenes que tienen hijos. Por lo cual el

beneficio en cuanto a estipendio es mayor económicamente en comparación a varones. Otro factor que las mujeres en edades de 18 a 24 años son madres tal vez por falta de orientación, por tanto, sobrellevan en lo socioeconómico y no pueden superarse en su mayoría académicamente, porque cumplen el rol de madre. Bajo estas características el Programa enfatizó en las madres jóvenes.

### **Cuadro 11**

#### **Número de Jóvenes Beneficiados por Fase Piloto Según Ciudad y Rango de Edad 2012-2016**

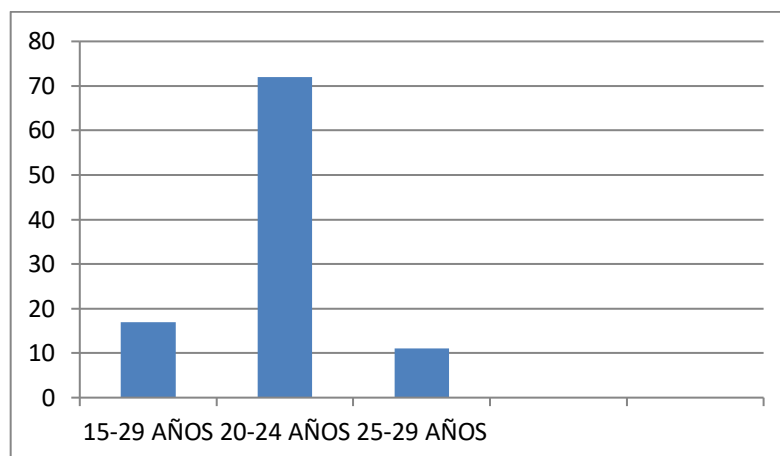
<b>Ciudades</b>	<b>Rango de Edad</b>			<b>Total</b>
	<b>15-19</b>	<b>20-24</b>	<b>25-29</b>	
La Paz	81	304	54	439
Cochabamba	104	574	81	759
Santa Cruz	140	419	66	625
La Paz	63	404	72	539
Montero	46	142	12	200
<b>Total</b>	<b>436</b>	<b>1.843</b>	<b>285</b>	<b>2.562</b>

**Fuente:** Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social  
Dirección General de Empleo “Mi Primer Empleo Digno”- Fase Piloto

Aquí en este cuadro vemos que se tomó más en cuenta jóvenes que estaban en el rango de edad entre 20 a 24 años a diferencia de jóvenes que estaban entre 25 a 29 años.

### **Gráfico 5**

## Porcentaje por edades



**Fuente:** Elaboración Propia, en base a datos de Fase Piloto- PMPED.

El gráfico evidencia la participación de beneficiarios respecto a las edades, las mismas que fluctúan entre 15 a 29 años de edad. El Programa en un inicio estableció la edad del beneficiario de 18 a 24 años. Sin embargo, la demanda hizo que se ampliara las demás edades. Tal como se aprecia en el cuadro. Sin embargo, las edades comprendidas entre 20 a 24 años asistieron o se formaron mayoritariamente con el 72% de jóvenes.

Y un 17% son edades comprendidas de 15 a 29 años. Ya que el programa “Mi Primer Empleo Digno” no se encerró en un estándar de edad, sino se ha dado oportunidad a jóvenes que ya han pasado los 25 años porque tienen inconvenientes en insertarse laboralmente por las condiciones de “competitividad” del mercado laboral.

## **Capítulo IV**

### **4. Marco Jurídico para la implementación mi primer empleo en el Municipio de La Paz**

La falta de un enfoque de política juvenil basado en las capacidades de autogestión de la juventud que abra espacios de participación juvenil en la construcción de sus propias políticas. Se constituye en factor que dificulta la aplicación de políticas públicas y acciones a favor de los jóvenes. Y esto se debe a las debilidades institucionales en su capacidad de relacionamiento hacia adentro y hacia fuera, que se refleja en la falta de coordinación de políticas y acciones conjuntas para generar mayores impactos y llegar a la población objetivo.

Es por tal razón que no debe faltar la parte normativa, la Constitución Política del Estado que es la ley macro, seguido viene la Ley de la Juventud número 342 del 5 de febrero de 2013 y posterior la ley municipal autónoma Nro. 90 de Juventudes del 24 de julio de 2014 del Órgano Legislativo del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

#### **4.1. Constitución Política del Estado**

En la Constitución Política del Estado Boliviano señala que el Estado garantizará el acceso de las personas a la educación, salud y al trabajo y que protegerá su ejercicio en todas sus formas.

En el artículo 46 señala que toda persona tiene derecho a:

1. *“Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna”*.<sup>47</sup>
2. *“A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias”*<sup>48</sup>

El Artículo 54 de la Constitución Política del Estado señala lo siguiente:

*“Es obligación del estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa”*.<sup>49</sup>

En la Sección V Derechos de la niñez, adolescencia y juventud. En su artículo 59 párrafo V dice:

*“El Estado y la sociedad garantizaran la protección, promoción y activa participación de las jóvenes y los jóvenes en el desarrollo productivo, político, social, económico y cultural, sin discriminación alguna, de acuerdo con la ley.”*<sup>50</sup>

Bajo estas características normativas que amparan a los jóvenes, es por lo cual que el Programa “Mi Primer Empleo Digno” empezó a desarrollarse asimilando una participación habitual dentro de la parte gubernamental como un tema transversal de generar políticas de empleo para los jóvenes en Bolivia.

#### **4.2. Ley N° 342, Ley de 5 de febrero de 2013, Ley de La Juventud**

La misma tiene por objeto garantizar a los jóvenes el ejercicio pleno de sus derechos y deberes, el diseño del marco institucional, las instancias de representación y deliberación de la juventud, y el establecimiento de las políticas públicas, instituyendo los principios y

---

<sup>47</sup> Constitución Política del Estado de Bolivia. Artículo 46.

<sup>48</sup> Constitución Política del Estado de Bolivia. Artículo 46.

<sup>49</sup> Constitución Política del Estado de Bolivia. Artículo 54.

<sup>50</sup> Constitución Política del Estado de Bolivia. Artículo 59.



valores que hacen a esta ley la “protección” de la juventud en el ejercicio de sus derechos, por parte del nivel central del Estado y las Entidades territoriales autónomas del Estado Plurinacional.<sup>51</sup>

**ARTÍCULO 1. (OBJETO).** La presente Ley tiene por objeto garantizar a las jóvenes y a los jóvenes el ejercicio pleno de sus derechos y deberes, el diseño del marco institucional, las instancias de representación y deliberación de la juventud, y el establecimiento de políticas públicas.

**ARTÍCULO 2. (MARCO NORMATIVO).** La presente Ley se sustenta en la Constitución Política del Estado, Tratados y Convenios Internacionales en materia de Derechos Humanos.

**ARTÍCULO 3. (FINALIDAD).** La presente Ley tiene como finalidad lograr que las jóvenes y los jóvenes alcancen una formación y desarrollo integral, físico, psicológico, intelectual, moral, social, político, cultural y económico; en condiciones de libertad, respeto, equidad, inclusión, intraculturalidad, interculturalidad y justicia para Vivir Bien; a través de las políticas públicas y de una activa y corresponsable participación en la construcción y transformación del Estado y la sociedad.

**ARTÍCULO 4. (ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE).** La presente Ley se aplica a las jóvenes y los jóvenes comprendidos entre los dieciséis a veintiocho años de edad, estantes y habitantes del territorio del Estado Plurinacional de Bolivia y los lugares sometidos a su jurisdicción.

En los 4 artículos principales nos muestra principalmente el objeto de la ley, por qué se da la ley para beneficiar a los jóvenes, bajo que tratados o convenios internacionales se sustenta según la Constitución Política del Estado, indicando la finalidad de la misma

---

<sup>51</sup> Ley de la Juventud 342 del 5 de febrero de 2013

mediante políticas públicas, señalando lo más importante, su ámbito de aplicación entre jóvenes de dieciséis y veintiocho años y llegando a un alcance a nivel nacional del Estado Plurinacional. Esta es la norma más importante para viabilizar las políticas públicas para los jóvenes donde indica sus derechos y obligaciones.

En la Sección II de la misma en la parte de derechos sociales, económicos y culturales, el Artículo 11 tiene 22 derechos de los jóvenes donde en el párrafo 2 Dice “A un trabajo digno con remuneración o salario justo y seguridad social”<sup>52</sup>. Esto nos demuestra que el trabajo o fuente laboral para cada joven es un derecho social en nuestra sociedad, brindando un apoyo y fortalecimiento a las aptitudes y capacidades de cada uno, a no sufrir discriminación laboral por la edad, por la situación de discapacidad, orientación sexual e identidad de género.

Y lo más importante a la salud universal accesible, oportuna con calidad y calidez para poder realizar un buen trabajo en las funciones que desempeñe un joven. Si uno tiene problemas de alcohol o drogas también tiene derecho a una rehabilitación progresiva, por eso hay varios albergues que maneja la Gobernación para que los jóvenes inmersos en estos vicios se puedan reinsertar nuevamente a la sociedad. Tener acceso a una vivienda en condiciones con dignidad con acceso y uso de tecnologías de información e internet para poder obtener buenos estudios y becas dentro y fuera del país, así con estos derechos poder mejorar la calidad de vida de cada uno de los jóvenes.

Por el tema en la presente tesis se debe analizar la Sección III Políticas Socioeconómicas donde en su artículo 28 de Inclusión Laboral obliga a las entidades territoriales en el marco de sus competencias, a generar condiciones efectivas para la inserción laboral de los jóvenes sin discriminar edades, condiciones sociales y económicas entre otros. Así con este artículo se basa principalmente en las bases las cuales se debe generar las condiciones efectivas para buenos resultados, como la implementación de

---

<sup>52</sup> Ley de la Juventud 342 del 5 de febrero de 2013

programas productivos, fuentes de empleo en el sector público, privado, mixto entre otros. En el caso de pasantías deben ser reconocidas, así como las prácticas profesionales en instituciones públicas y privadas respaldados por un certificado de la labor realizada. En esta parte señala explícitamente el actuar de los diferentes sujetos que deben aplicar políticas públicas para que los jóvenes puedan profesionalizarse empíricamente también ya que ahora hoy en día solicitan empleados los empleadores con un mínimo de experiencia, para lo cual estas pasantías o trabajos temporales que brindan las instituciones públicas o privadas deben dar todo el apoyo logístico y enseñanza para que el joven beneficiario pueda conseguir alguna oportunidad laboral ya en el campo de acción.

Esta ley implica la creación de un Concejo Plurinacional de la Juventud la cual debe hacer prevalecer ante todo el ejercicio pleno de sus derechos y deberes, todo el diseño del marco institucional mediante las instancias de representación y deliberación de los jóvenes para el establecimiento de políticas públicas en favor de la juventud boliviana.

Es esta ley que abre el paso a diferentes instancias donde ya los municipios van concentrando en esta normativa las políticas públicas a definir a favor de los jóvenes es el caso del GAMLP que al siguiente año lanzan la ley N°90 Ley Municipal de Juventudes, pese a eso se debe destacar que el programa de “Mi Primer Empleo” del GAMLP vino ejecutándose desde el año 2007.

#### **4.3. Ley N° 90, Ley del 24 de Julio de 2014, Ley Municipal de Juventudes**

De acuerdo a la ley municipal de Juventudes en el Capítulo III todas las juventudes del Municipio de La Paz tienen derecho al trabajo en condiciones de dignidad, calidad, justa remuneración, sin explotación, en ejercicio pleno de todos los derechos laborales vigentes y en el marco autonómico competencial del municipio.

En el segundo párrafo del artículo 24 señala que el GAMLP: desarrollara políticas estratégicas en coordinación con empresas privadas, unidades y empresas municipales para facilitar y ampliar el acceso al mercado laboral de recursos humanos jóvenes.

El artículo 25 señala que el GAMLP mediante la Delegación Municipal para la promoción de la Juventud, ejecutara los programas Mi “Primer Empleo Productivo” y “Mi Primer Empleo como un Derecho” con el objetivo de generar oportunidades de empleo y acopio inicial de experiencias para técnicos y profesionales que no hubieran tenido oportunidades y experiencias previas en las diferentes unidades organizacionales del GAMLP.<sup>53</sup>

Esta ley municipal más está abocado al Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, delimitando sus ejes de acción mediante que instituciones, en ese entonces aún era la Delegación Municipal para la promoción de la Juventud, la cual tenía que beneficiar a los jóvenes que entraban al programa, esta ley estaba en base a las leyes macro como la ley 342 de la Juventud y la Constitución Política del Estado.

El capítulo del marco jurídico nos presenta que desde la Constitución Política del Estado nos menciona que debe existir Políticas de empleo que garanticen a los trabajadores un trabajo digno con una buena remuneración. Es por eso que en ese entendido que el Estado lanza como gobierno el 5 de febrero de 2013 la Ley 342 “Ley de la Juventud” donde principalmente nos muestra el rango de edad entre los 18 a 28 años de edad de los jóvenes a beneficiarse en la ciudad. Seguidamente la Ley tiene como finalidad lograr que los jóvenes alcancen una formación y desarrollo integral, y obtener buenas condiciones laborales en un campo laboral.

---

<sup>53</sup> Ley Municipal de Juventudes del 24 de Julio de 2014

## Capítulo V

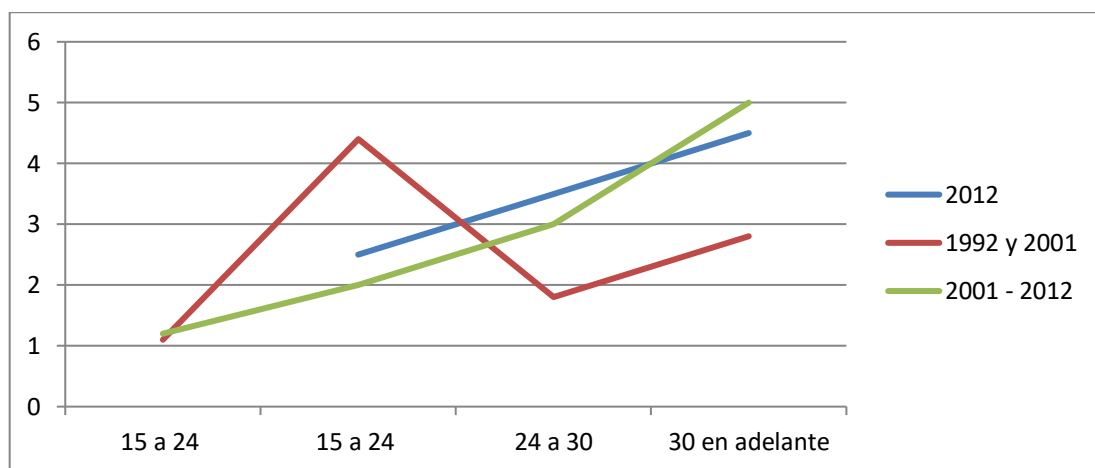
### 5. Estudio de situación del Empleo juvenil en Bolivia y La Paz

Realizaremos un estudio de los datos gráficos para comprender las diferentes situaciones laborales de los jóvenes y el desempleo juvenil.

#### 5.1. Tendencias Demográficas

##### Gráfico 6

**Porcentaje de crecimiento promedio de la población.**



**Fuente:** Elaboración propia en base a Informe de resultados de encuesta de Empleo en el Municipio de La Paz

Entre 1992 y 2001 el crecimiento promedio de la población todavía era de 1,1% anual, para luego tornarse negativo entre 2001 - 2012; esta evolución es similar entre la población de 15 a 24 años que hacia el final del período disminuye a una tasa conjunta de 1,2% anual.<sup>54</sup>

Desde entonces, solo la población de 30 años y más siguió aumentando, con fuertes variaciones entre tramos de edad correlativos que, más allá de la calidad de los datos censales, pueden estar asociadas con la intensificación de los procesos migratorios.

Con esta evolución demográfica, el peso de la población de 15 a 24 años con relación a la población en edad de trabajar (PET) disminuyó desde los noventa hasta representar el 19,4% al final del período, cayendo en dos puntos porcentuales en veinte años. Comparativamente, en América Latina, los jóvenes de 15 a 24 años todavía representan cerca del 25% de la población.<sup>55</sup>

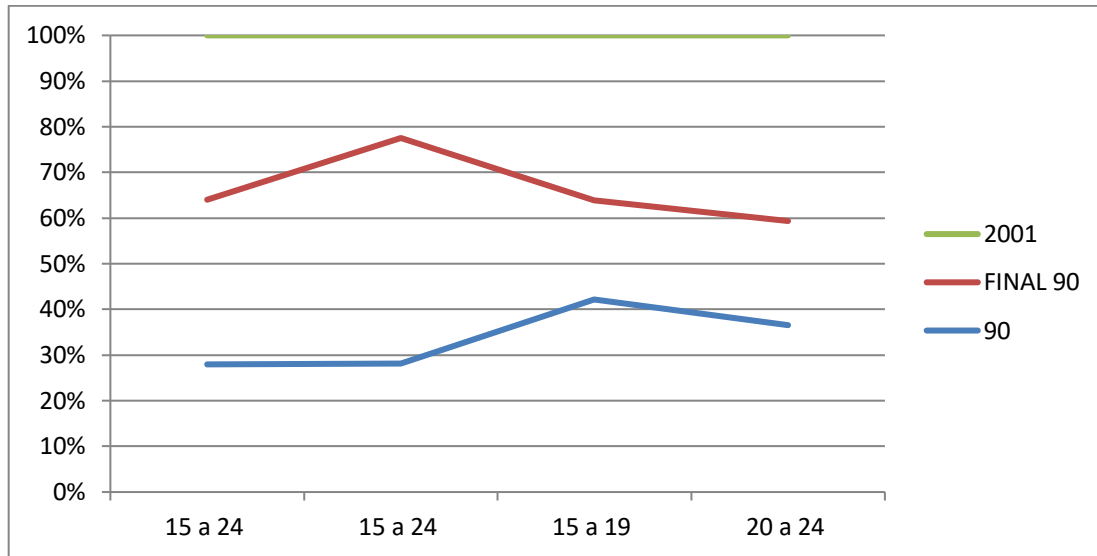
## **Gráfico 7**

---

<sup>54</sup> La disminución del ritmo de crecimiento de la población de 15 a 24 años ya se registraba desde la década de los noventa.

<sup>55</sup> Organización Internacional del Trabajo-OIT/Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL 2006, Panorama Laboral 2006 (Lima: OIT)

### Porcentaje de disminución de jóvenes entre 15 a 24 años



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos del Censo de población y vivienda 1992-2012

La disminución de la proporción de jóvenes de 15 a 19 años en la PET fue continua, mientras que en el grupo de 20 a 24 años comenzó después del año 2001 y se prolongó hasta el final del período.<sup>56</sup>

Una característica de los jóvenes en el municipio es su mayor presencia relativa en los hogares pobres e indigentes, en los cuales la tasa de natalidad disminuye a un ritmo más lento. En 2012, uno de cada tres jóvenes pertenecía a hogares en situación de pobreza y esta proporción aumentaba a 36% entre los adolescentes; en este último grupo, cerca del 15% vivía en la indigencia. Éste es otro aspecto importante a considerar en el análisis de la situación laboral de la juventud.<sup>57</sup>

<sup>56</sup> Censos de Población y Vivienda 1992-2012.

<sup>57</sup> EH-INE, 2012

### 5.1.1. Tendencias de la Participación Laboral de Los Jóvenes

La tasa global de participación laboral<sup>58</sup> en el municipio de La Paz alcanzó su nivel máximo en momentos de crisis económica (2001) y desde entonces experimentó un descenso hasta el final del período en todos los grupos de edad, con una mayor proporción entre los jóvenes. En 2012, dos tercios de la población en edad de trabajar estaban ocupados o buscaban activamente un trabajo, es decir, eran parte de la población económicamente activa (PEA).<sup>59</sup>

Al comparar la tasa de actividad conjunta de los jóvenes (15 a 24 años) respecto a la tasa de los adultos, es notable la brecha que los separa en su relación con el mercado de trabajo y su persistencia en un contexto de elevado crecimiento económico. En 2012, solo uno de cada tres jóvenes participaba en el mercado laboral,<sup>60</sup> lo que revela un fuerte descenso respecto a los períodos anteriores. Por su parte, tres de cada cuatro adultos, un poco menos que antes, eran activos.<sup>61</sup>

En la evolución de la tasa de participación de los jóvenes, se encuentran diferencias importantes dependiendo de la edad. Superado el momento de crisis, el grupo de 15 a 19 años disminuyó progresivamente la presión en el mercado de trabajo hasta llegar a una tasa del 20,7% en 2012. El descenso fue menos pronunciado en el grupo de 20 a 24 años por su mayor propensión a permanecer en la actividad luego de haber iniciado su vida laboral; ese mismo año, se registró

---

<sup>58</sup> La tasa de participación global mide la relación entre la población económicamente activa (ocupada más desocupada) y la población en edad de trabajar (15 años y más).

<sup>59</sup> Todas las personas que suministraron mano de obra para la producción de bienes y servicios en un periodo de referencia especificado; en otras palabras, todas las personas que llevaron a cabo alguna actividad económica (también conocido como actividades de mercado), durante el marco de tiempo medido.

<sup>60</sup> El campo virtual (no tangible) donde los trabajadores compiten por los trabajos y los empleadores compite por los trabajadores. Los analistas utilizan la información del mercado laboral, incluyendo estadísticas como la relación empleo-población, la tasa de desempleo, etc., para evaluar qué tan bien funciona el mercado laboral y cómo y/o por qué la oferta de mano de obra y la demanda no se encuentran en equilibrio perfecto.

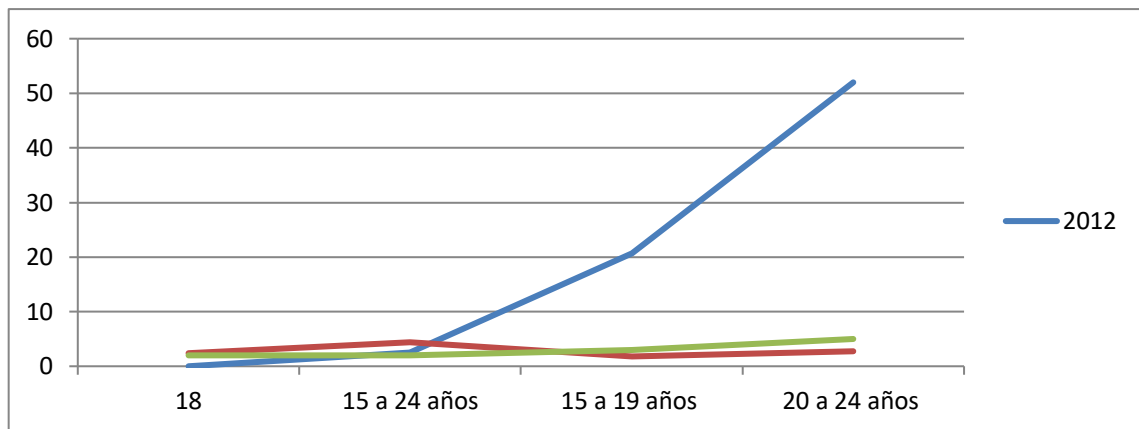
<sup>61</sup> EH-INE, 2001-2012



una tasa de participación cercana al 52%, más del doble en comparación con los adolescentes, sin embargo, todavía está lejos de la que alcanzan los adultos (75,8%).<sup>62</sup>

## Gráfico 8

### Porcentaje de la tasa de participación de jóvenes



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos del Censo de población y vivienda 2012

Mientras el tránsito de los jóvenes de la ocupación al desempleo difiere en los distintos momentos del período, atenuándose hacia el final, ocurre lo mismo con el paso desde el desempleo a la inactividad. Entonces, cuando se trata del empleo juvenil, se está frente a un problema de acceso y no solamente de calidad. El crecimiento económico con insuficiente creación de empleos se refleja también en el aumento de la tasa de inactividad<sup>63</sup> de los adultos que repercute en la

<sup>62</sup> EH-INE, 2001-2012

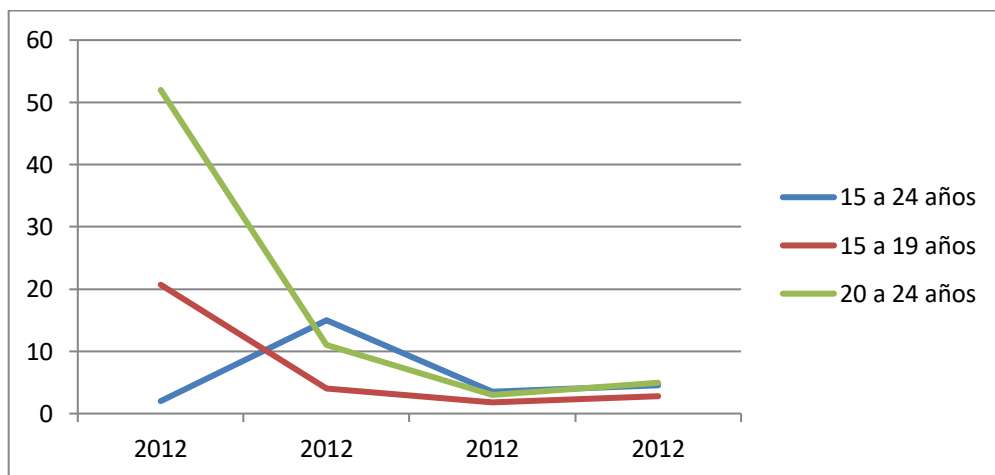
<sup>63</sup> La suma de todas las personas inactivas como porcentaje de la población en edad de trabajar. Como inverso a la tasa de participación en la fuerza laboral, la tasa de inactividad sirve como una medida del tamaño relativo de la población que no suministra mano de obra para la producción de bienes y servicios.

disminución de su tasa de desempleo, creando la ficción de una mejora general del empleo en el municipio.<sup>64</sup>

A partir de esta primera aproximación se puede afirmar que la presión desde la oferta de trabajo tiende a disminuir, sin embargo, no necesariamente a causa del menor tamaño de la cohorte joven en la PET, sino sobre todo por el retiro temporal o postergación del ingreso al mercado laboral entre los adolescentes, lo que repercute en el descenso de la tasa promedio del grupo de 15 a 24 años. Siguiendo estos caminos, los jóvenes representaban el 15% de la PEA del municipio paceño en 2012, 4% eran adolescentes (muy por debajo de su peso en la PET) y 11% jóvenes entre 20 y 24 años (por encima de su peso en la PET).

### Gráfico 9

#### Disminución de la oferta laboral de la PET



**Fuente:** Elaboración propia en base a datos del Censo de población y vivienda 2012

<sup>64</sup> EH-INE, 2001-2012

## 5.2. Desempleo Juvenil y Factores Explicativos

La población desocupada total en el municipio era de 18.410 personas según la información del INE en el mes de noviembre de 2012 y de 45.572 personas entre junio y julio de ese mismo año, con los mismos criterios de medición (EE-GAMLP, 2012)<sup>65</sup>. Si bien estas diferencias son habituales entre fines de año y el resto de los meses<sup>66</sup> (OIT, 2013), hay razones para suponer que las diferencias también pueden atribuirse al levantamiento de datos, así como al tamaño de la muestra<sup>67</sup>. Los jóvenes desocupados eran 5.528<sup>68</sup> y 17.055<sup>69</sup>. En este análisis se ha optado por utilizar los datos de la EE-GAMLP y su comparación con años anteriores. Solo para fines ilustrativos de las diferencias encontradas se mantienen los indicadores del INE en los gráficos.

La tasa global de desempleo abierto (TD) entre las personas de 15 años y más llegaba al 10,1% en 2012, un nivel relativamente alto comparado con el que reportan encuestas similares para otras ciudades capitales del país y también con los niveles recientemente registrados en otras capitales latinoamericanas. El nivel de la tasa de desempleo<sup>70</sup> depende básicamente de la dinámica de las actividades económicas intensivas en mano de obra y de su capacidad para generar eslabonamientos con el resto de los sectores de actividad. En consecuencia, ese año la TD reflejaba que la economía del municipio no estaba generando una suficiente cantidad de empleos, al menos para los jóvenes y las mujeres.

---

<sup>65</sup> La población desocupada se define como aquella que no trabajó, estaba disponible para hacerlo y buscó activamente una ocupación durante las últimas cuatro semanas.

<sup>66</sup> Organización Internacional del Trabajo-OIT, 2013, Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013: Una generación en peligro (Ginebra: OIT)

<sup>67</sup> Como se mencionó anteriormente, no se registran mujeres desocupadas en el grupo de jóvenes y su número es extremadamente reducido entre los hombres adolescentes. La muestra de hogares en el INE era de 340 hogares para el municipio paceño y en el estudio del gobierno municipal (EE-GAMLP, 2012) aumentaba a tres mil hogares.

<sup>68</sup> Instituto Nacional de Estadística-INE 2012, Base de datos de la Encuesta de hogares 2012 (La Paz: INE)

<sup>69</sup> EE-GAMLP, 2012

<sup>70</sup> El desempleo como porcentaje de la fuerza laboral total (empleo + desempleo). El indicador se utiliza ampliamente como medida de la oferta de mano de obra no utilizada.

En efecto, el desempleo juvenil (15 a 24 años) fue aumentando dramáticamente con el tiempo; en 2012 la tasa llegaba al 21,3%, casi el triple comparado con los adultos. La misma relación se verificaba el 2007, mientras que el 2001, por el efecto de la crisis, el empleo de los adultos era solo dos veces mayor (11%). Así, la tendencia al mayor desempleo juvenil observada en otros contextos urbanos también está presente en La Paz.<sup>71</sup>

El desempleo por lo general afecta más a las mujeres. Así, por ejemplo, llegaba a una tasa global promedio de 14,1% en 2012, más de tres puntos por encima del nivel que presentaban los hombres. Esto muestra la persistencia de un patrón de segregación de las mujeres en el acceso a empleos asalariados y su concentración en empleos temporales donde la rotación laboral es elevada.

Las mujeres entre 15 a 24 años también presentan tasas de desempleo que superan ampliamente a las que registran los hombres (24,4%) y casi triplican las que exhiben las mujeres adultas<sup>72</sup>. Ésta es una característica que se repite en todas las ciudades del país y se agrava en los últimos años; sin embargo, aparece como un problema de primer orden en el municipio de La Paz por la concentración de la población más escolarizada en el grupo de 15 a 24 años. En relación con su juventud, la mayoría de los desocupados son miembros secundarios de los hogares (no jefes de hogar) que pueden darse el lujo de estar desocupados porque tienen menores responsabilidades familiares, sin embargo, esta ventaja tiene un límite después de los 20 años.<sup>73</sup>

En síntesis, el desempleo como indicador de la subutilización total de la fuerza de trabajo cobra una relevancia particular en grupos específicos de la población como los

---

<sup>71</sup> EH-INE, 2001-2012; EE-GAML, 2012

<sup>72</sup> Incluso en los datos del INE se reflejan estos comportamientos.

<sup>73</sup> EH-INE, 2001-2012; EE-GAML, 2012; EH-INE, 2001-2012; EE-GAML, 2012

jóvenes de ambos sexos, quienes son portadores de mayores niveles de escolaridad promedio. Esto se conoce como un fenómeno de “desempleo ilustrado”<sup>74</sup>.

### **5.3. Precariedad Laboral Juvenil**

El 2011, en el municipio de La Paz<sup>75</sup>, solamente uno de cada cinco trabajadores tenía un trabajo adecuado o no precario; otro 25% tenía trabajo precario moderado, es decir, presentaba déficit en alguna de las tres condiciones, mientras que un abrumador 51,9% tenía un trabajo precario extremo: era temporal, sus ingresos no alcanzaban a cubrir al menos el costo de una canasta alimentaria y no estaba cubierto por la seguridad social. La precariedad extrema había terminado de instalarse superando a la observada en la década pasada, cuando la situación se manifestaba como precariedad moderada. Una paradoja, considerando el dinamismo macroeconómico reciente.

El proceso de precarización laboral afectó duramente al conjunto de los trabajadores, sin embargo, el 61% de los jóvenes vio degradar su situación con el paso acelerado hacia el empleo precario extremo, mientras solo el 7,5% tenía un empleo adecuado. Así, la posibilidad de mejorar sus condiciones laborales queda muy lejos para los jóvenes, igual que para los adultos. De esta situación se nutren los crecientes procesos de empobrecimiento un y emigración juvenil desde el municipio al resto del país y al exterior.<sup>76</sup>

### **Gráfico 11**

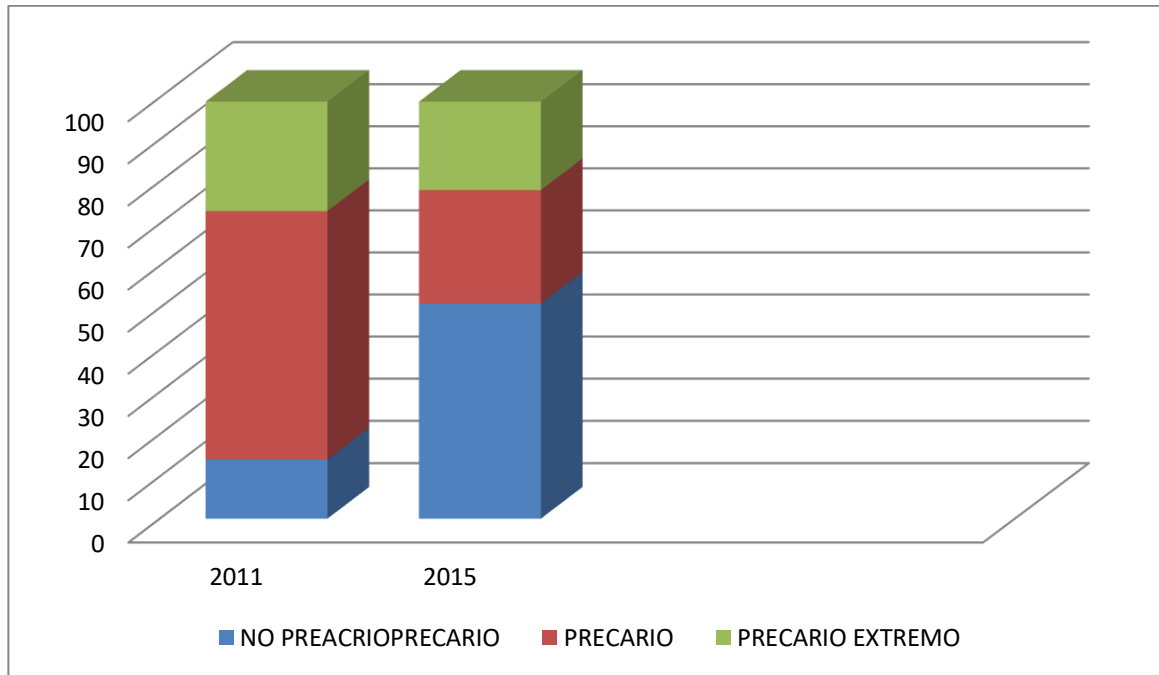
---

<sup>74</sup> EH-INE, 2001-2012; EE-GAML P, 2012

<sup>75</sup> Este indicador construido en las investigaciones del CEDLA sobre el tema solo está disponible para 2001 y 2011 (Escóbar y Rojas, 2011).

<sup>76</sup> EH-INE, 2001; ECEDLA, 2011

## Precariedad laboral, 2011-2015



**Fuente:** EH-INE, 2001; ECEDLA, 2011. Elaboración propia

El año 2011, la precariedad laboral se había instalado en todos los sectores del mercado de trabajo (estatal, empresarial y semiempresarial) con un aumento en la precariedad media debido a la persistencia de salarios bajos y a la cada vez menor cobertura de los beneficios sociales.

Entretanto, en el sector familiar aumentaron dramáticamente los trabajos precarios extremos.

La situación de los jóvenes es paradigmática en este aspecto: nueve de cada diez jóvenes tenía un empleo o trabajo precario ese año. Incluso en el sector estatal la situación aparecía polarizada entre el empleo adecuado y el empleo precario extremo o, en otros términos, entre los que se contrata bajo la normativa vigente y los que se contrata sin

derechos laborales. En esta última posición se encontraba la mayoría de los jóvenes empleados<sup>77</sup> y obreros del sector público.

En los sectores empresariales y semiempresarial, cerca del 90% de los jóvenes eran asalariados precarios, con una proporción de trabajadores inestables, mal remunerados y sin beneficios sociales que llegaban a representar la mitad de todos. Al final del período el trabajo juvenil en el sector familiar había pasado a ser tan precario como el asalariado en el servicio doméstico, cerrando el círculo de las inserciones laborales endebles que caracteriza a los jóvenes.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Una persona que realizó algún trabajo – por lo menos una hora durante el periodo de referencia especificado – por un sueldo o un salario (trabajo remunerado) o por ganancia o beneficio familiar (trabajo independiente). Una persona también se considera empleada si tiene un trabajo, sin embargo, estaba temporalmente ausente de su trabajo durante el periodo de referencia.

<sup>78</sup> ECEDLA, 2011.

## Capítulo VI

### 6. Proceso de Implementación del Programa Mi Primer Empleo del GAMLP

El sexto capítulo presenta una sistematización de los resultados<sup>79</sup> alcanzados de manera numérica en porcentajes. Además, se tiene la valoración cualitativa interpretada a través de un análisis. Puesto que el capítulo plantea elementos fundamentales en cuanto a los logros o metas establecidas, ya que en ella se deduce de manera más clara, si los criterios que se diseñaron desde un inicio de la política de empleo juvenil surtieron efecto en función a los resultados obtenidos.

#### 6.1. Pasos del Programa Mi Primer Empleo

En el año 2007 es creado la Unidad de la Juventud trabajando por 2 gestiones con el programa “Mi Primer Empleo” brindando contratos de 3 meses a los jóvenes beneficiarios, en el año 2009 cambia a Unidad de la niñez y adolescencia y juventud, en esta gestión se incrementa el tiempo laboral a 6 meses en los beneficiarios. El año 2010 no existe el programa como tal ya que fue un año de elecciones y por la transición de gestión no se ejecutó ese año.

---

<sup>79</sup> Por cuanto al mostrar los resultados o efectos de la política pública y señalar las realidades que pueden ser consideradas como sus causas nos ayudan a entender mejor las relaciones causales apropiadas entre las acciones y los objetivos deseados. Básicamente se evalúa si las metas establecidas han cumplido, entonces lo que se puntualiza del Programa “Mi Primer Empleo Digno” es mostrar numéricamente, en datos el efecto concreto.



Ya el año 2011 vuelve como Delegación Municipal para la Adolescencia y Juventud con el programa “Mi primer empleo productivo” hasta el año 2014. El año 2015 se crea el del Instituto de la Juventud el cual ha manejado el programa “Mi Primer Empleo”.

En el año 2014 en el municipio de La Paz existían 258 mil jóvenes; tres de cada 10 personas eran menores a los 30 años, donde la Alcaldía del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, mediante 2 proyectos de la Delegación Municipal de la Juventud que son “Mi Primer Empleo Productivo” y “Mi Primer Empleo como un Derecho”.

Lo que nos corresponde es el tema de “Mi primer empleo productivo” donde este programa está orientado a facilitar la inserción laboral de jóvenes dentro las mismas instituciones municipales abriéndoles la posibilidad de adquirir experiencia laboral de acuerdo a la carrera estudiada, obteniendo temporalmente una fuente de ingresos dando una respuesta a una de las primeras necesidades de los jóvenes.

Ya en el año 2015 la Delegación Municipal para la promoción de la Juventud, ha elaborado una guía con el fin de formalizar los procedimientos que deben ser tomados en cuenta en las diferentes etapas del programa. Con el objetivo la guía recoge lineamientos, procedimientos y pautas que tienen como objetivo el facilitar la identificación de procesos y la mejora del programa.

El alcance se aplicará a todas las personas que estarán involucradas en las diferentes etapas del programa.

Se identificará las unidades organizacionales que tengan un buen desempeño con el cumplimiento de los objetivos del programa e identificando las solicitudes que no serán consideradas, también no se aceptaran las unidades que no hayan brindado la experiencia laboral necesaria a los beneficiarios y no haberle brindado las condiciones de

infraestructura, herramientas, etc. Y diferentes aspectos que le hayan sido negados al beneficiario para que su desenvolvimiento dentro del área no haya sido de lo mejor.

Se desarrolló con la siguiente metodología la selección y cantidad de profesionales que son requeridos:

- 1.) Estructuración del cronograma.  
Elaboración de términos de referencia.  
Calculo presupuestario.
- 2.) Relevamiento de requerimiento interno de personal en el GAMLP.
- 3.) Sistematización y depuración de formularios recibidos.
- 4.) Convocatoria para el programa “Mi Primer Empleo Productivo”

#### **6.1.1. Actividades que contempla el programa “Mi Primer Empleo Productivo”.**

- 1.- Diseño de estrategia comunicacional (convocatoria, arte)
- 2.- Convocatoria Interna
- 3.- Elaboración de Base de Datos Requerimientos del GAMLP
- 4.- Lanzamiento Programa MPEP (Convocatoria Externa)
- 5.- Recepción de postulaciones
- 6.- Habilitación e Inhabilitación
- 7.- Calificación de postulaciones
- 8.- Elaboración Base de datos Calificaciones
- 9.- Solicitud de documentación a los/as beneficiarios/as
- 10.- Elaboración de carpetas de contratación
- 11.- Presentación de los profesionales a las Unidades del GAMLP
- 12.- Curso de Inducción CCCAM
- 13.- Inicio de labores
- 14.- Monitoreo y Seguimiento

- 15.- Curso Ley 1178
- 16.- Curso Responsabilidad por la Función Pública
- 17.- Taller Motivacional
- 18.- Solicitud de certificados para los participantes
- 19.- Último día de labores y conclusión del Programa
- 20.- Taller de Evaluación y Cierre Final
- 21.- Elaboración de Informe Final

Tal como podemos evidenciar desde la creación del programa “Mi Primer Empleo Productivo”, cada año fueron mejorando poco a poco los procedimientos consolidándose en el 2015 en un programa enfocado, en el que se desea brindar una primera experiencia en el área laboral de la función pública. Los pasos que fueron detallados no dejan ni una parte suelta, así como a los empleadores como a los empleados, existiendo bastante exigencia para ambas partes.

Los resultados que deben presentar temporalmente como informes de la labor que fueron asignados y al final de los 6 meses contratados un informe final del tiempo en el área designada. Caber resaltar que los beneficiarios son también capacitados en temas de vital importancia para el desenvolvimiento dentro la función pública como los cursos de la Ley 1178 y la Responsabilidad por la Función Pública.

#### **6.1.2. Capacitación del Programa a las Unidades Organizacionales.**

Las autoridades organizacionales que tendrán asignados personal del programa, deberán participar de forma obligatoria del Taller de Sensibilización e información del Programa “Mi Primer Empleo Productivo”, para conocer su objetivo, responsabilidades, beneficios y obligaciones con el personal asignado. También existe una reunión entre partes interesadas para coordinación y buenos resultados

del programa. Habrá una evaluación de medio término, un proceso de evaluación de desempeño de los jóvenes y las unidades organizacionales a partir de los informes enviados por ambas partes con el fin de tomar las acciones correspondientes.

### **6.1.3. Solicitud interna y externa.**

A partir de la emisión interna de la convocatoria, el reglamento, la guía y el formulario de los términos de referencia del programa “Mi Primer Empleo Productivo”, se realiza mediante en ese entonces la Delegación Municipal para la Promoción de la Juventud a las diferentes unidades organizacionales del GAMLP.

Estas unidades pueden llenar la cantidad de términos de referencia que así requieran dentro de sus equipos de trabajo, debiendo detallar el perfil, el objetivo del puesto, tareas a desarrollar, recursos materiales y físicos.

Deben garantizar la asignación de un espacio físico, equipamiento de escritorio, silla, computadora y demás necesarios, acceso a servicios informáticos, presupuesto para transporte por temas laborales todo enmarcado dentro del perfil solicitado y las funciones desarrolladas de los TDR.

Los criterios de la selección serán determinados por la delegación para la Promoción de la Juventud, la convocatoria externa se elaborará incluyendo información de interés para los jóvenes profesionales como: ¿Quiénes somos?, resultados de versiones anteriores, Beneficios del programa, Requisitos de postulación, Metodología de contratación, Datos estadísticos relevantes y Contactos. Al momento de lanzar la convocatoria se señalan las áreas y profesiones solicitados a los respectivos TDR, para el conocimiento de los jóvenes de las tareas que deberán cumplir.

Se cerrará la convocatoria al recibir 400 postulaciones y se abrirán 2 días para las áreas que se necesitan. La manera de clasificar se depurarán varias personas de la lista con documentos incompletos y luego pasara a un comité evaluador para seguir seleccionando una nómina de puntuaciones de las postulaciones que, en caso de renuncia de algunos seleccionados, tengan asignado un lugar, para transparentar los resultados del proceso de selección serán publicados por página web del GAMLP y los seleccionados serán convocados por vía telefónica.

#### **6.1.4. Contratación.**

Se elaboraron carpetas de contratación por parte de la delegación y posteriormente se remitieron las mismas a la Dirección de Gestión de recursos humanos, para su revisión y elaboración de contratos adjuntando las fotocopias del Carnet de Identidad, Certificado de nacimiento, Certificado de Egreso y/o Titulo, Formulario de Incompatibilidad y Bolsa de Trabajo que los postulantes elegidos debían llenar con apoyo de la delegación. La contratación del personal eventual del programa estará considerada bajo la partida de 12100, como Técnico Administrativo “G” con el salario correspondiente en la escala salarial aprobada.

Las unidades organizacionales como parte del requisito deben garantizar la estabilidad laboral de jóvenes que estén en periodo de gestación con presupuesto para la siguiente ejecución. Se puede solicitar la reubicación del profesional en caso de que no haya cumplimiento de los objetivos del programa por parte de la unidad organizacional mediante un informe de reubicación.

No se permite la reubicación por parte de los inmediatos superiores considerando que la contratación tiene funciones y actividades específicas registradas en base a los TDRs.

### **6.1.5. Formación y capacitación.**

Se realizó un cronograma de actividades elaborado por la delegación, el Centro de Capacitación Municipal y la Coordinación de Mejora continua para la Atención Ciudadana. Los cuales desarrollarían los procesos de formación para el personal del programa. Por tal sentido los inmediatos superiores debían otorgar los permisos necesarios, para capacitaciones con el objetivo de reforzar la experiencia laboral y asegurar que cuentan con el personal idóneo.

Todos los jóvenes debían participar de manera obligatoria, sino deben presentar un justificativo con el visto bueno del inmediato superior. Las unidades organizacionales debían inducir a los beneficiarios por el lapso de cinco días en cosas básicas y sencillas de la unidad.

Los participantes deben ser incluidos en la planificación de actividades de las unidades, de forma igualitaria en relación al personal de equipo.

### **6.1.6. Seguimiento y desempeño.**

Los inmediatos superiores debían presentar a la Delegación, cada 3 meses informes de seguimiento al desempeño del personal asignado por el programa como mecanismo de control y seguimiento de desempeño y cumplimiento de funciones. A la conclusión del contrato, debían presentar un informe final de evaluación de desempeño de los jóvenes asignados a sus unidades.

Los beneficiarios debían presentar informes según lo acordado con la Delegación caso contrario se les emitiría un memorándum, estos informes están

dirigidos a la Delegación y no son necesarios el visto bueno de su inmediato superior.

## **6.2. Evaluación de Impacto: Aspectos Teóricos**

### **6.2.1. Entendiendo la Evaluación de Impacto.**

Gertler, Martínez, Premand, Rawlings y Vermeersch sostienen que “La evaluación de impacto forma parte de una amplia gama de métodos complementarios para apoyar las políticas basadas en evidencias”.<sup>80</sup>

Siguiendo a estos autores “Las evaluaciones son exámenes periódicos y objetivos de un proyecto, programa o política programada, en curso o completada. Las evaluaciones se usan para responder a preguntas específicas, relacionadas con el diseño, la ejecución y los resultados”.

La importancia de las evaluaciones de impacto radica en que estas son necesarias para informar a los responsables de políticas sobre una serie de decisiones, desde la interrupción de programas ineficientes hasta la expansión de las intervenciones que funcionan, el ajuste de los beneficios de un programa o la elección entre varios programas alternativos. Alcanzan su máxima efectividad cuando se aplican selectivamente para responder a importantes preguntas sobre políticas, y pueden ser especialmente efectivas cuando se aplican a programas piloto innovadores que están poniendo a prueba un enfoque nuevo y no demostrado, sin embargo, prometedor.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> Gertler, P.; Martínez, S.; Premand, P.; Rawlings, L. y Vermeersch, C. (2011) La evaluación de impacto en la práctica, Banco Mundial.

<sup>81</sup> Gertler, P.; Martínez, S.; Premand, P.; Rawlings, L. y Vermeersch, C. (2011) La evaluación de impacto en la práctica, Banco Mundial.

El objetivo de la evaluación de impacto de un programa social es determinar cuál es la mejora que perciben los individuos que participan en tal programa, en términos de algunas variables de interés como por ejemplo ingresos, empleo, tipo de empleo, etc.,<sup>82</sup> para ello es importante distinguir entre efectos directos (efecto sobre los participantes) y efectos indirectos, no directamente relacionados con la participación del programa.<sup>83</sup>

Según Aedo, un elemento importante en la evaluación de impacto es la construcción de un escenario contrafactual para el programa, es decir construir una situación hipotética en la cual hubiesen estado los beneficiarios en caso de no haber participado del programa o en caso de que no se hubiera implementado el mismo.

A través de la comparación de la realidad con esta situación contrafactual, se intenta aislar a través de técnicas estadísticas la influencia de estos factores externos agregados que inciden en los resultados. A partir de esta construcción es factible evaluar si efectivamente existen relaciones de causa efecto entre el programa y los resultados, procediendo a una cuantificación de los beneficios.<sup>84</sup>

De acuerdo con Ñopo, Robles y Saavedra “Puesto que no es posible observar a los beneficiarios en el estado de no tratamiento”,<sup>85</sup> es decir, en la situación contrafactual de no haber participado en el programa, se hace necesario simular tal situación. Para ello se utiliza un grupo de control conformado por individuos

---

<sup>82</sup> Ñopo, H.; Robles, M. and Saavedra, J. (2003) “Una medición del impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROJoven”. Documentos de Trabajo –GRADE.

<sup>83</sup> Alzúa, M.; Cruces, G. y Lopez, C. (2015) “Programa de formación juvenil más allá del empleo. Evidencia experimental de Argentina”, Documento de Trabajo Nro. 177. CEDLAS.

<sup>84</sup> Aedo, C. (2005) Evaluación de impacto. Serie de Manuales Nro. 47. CEPAL

<sup>85</sup> Ñopo, H.; Robles, M. and Saavedra, J. (2003) “Una medición del impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROJoven”. Documentos de Trabajo –GRADE.



que no hayan participado del programa, tal que arrojen luces sobre la situación de los beneficiarios en el estado de “no tratamiento”.

De esta forma, dado que el grupo de control no participa en el programa es de esperarse que arrojen información útil sobre dicho estado. De hecho, al grupo de control sólo se le puede observar en el estado de “no tratamiento”.

### **6.2.2. Métodos de Evaluación de Impacto.**

En los procesos de evaluación se pueden clasificar los diseños de evaluación en experimentales o no experimentales.<sup>86</sup>

#### ***6.2.2.1. Los Métodos de Evaluación Experimentales.***

Estos métodos se caracterizan por realizar una selección aleatoria para encontrar el grupo de control. Estos métodos de selección aleatoria no solo ofrecen a los administradores del programa una regla justa y transparente para asignar recursos escasos entre poblaciones con igual derecho a ellos, sino que también son considerados los métodos más sólidos para evaluar el impacto del mismo.

Para ello, del grupo de individuos que deciden participar en el programa y que son “elegibles” se selecciona de manera aleatoria a quienes serán los beneficiarios y a quienes serán los controles.

Una característica bajo este método es que tanto el grupo de beneficiarios como el grupo de control tienen las mismas probabilidades de

---

<sup>86</sup> Gertler, P.; Martínez, S.; Premand, P.; Rawlings, L. y Vermeersch, C. (2011) La evaluación de impacto en la práctica, Banco Mundial.

haber sido elegibles y haber decidido participar en el programa. Esta característica hace muy atractivo este método frente a otros.

#### ***6.2.2.2. Los Métodos de Evaluación no Experimentales.***

Los métodos de evaluación no experimentales, se caracterizan porque no utilizan un grupo de control seleccionado al azar de un conjunto de individuos que deciden participar del programa. En este tipo de evaluaciones, el grupo de control se forma con personas que siendo elegibles para el programa por cualquier otro motivo (personal, familiar, social, etc.) no participaron del mismo.

### **6.3. Aspectos Operativos Para la Evaluación de Impacto del Programa Mi Primer Empleo**

#### **6.3.1. Definición de Las Variables Para la Evaluación de Impacto.**

Para la evaluación de impacto del Programa Mi Primer Empleo, tomando como referencia el objetivo con el cual fue concebido el programa y siguiendo las pautas de Ñopo, Robles y Saavedra, se consideraron las siguientes variables:

- **Inserción laboral:** se pretende evidenciar la cuantificación del cambio en la inserción laboral que se observa entre los beneficiarios luego de su capacitación en el Programa respecto de la observada en el grupo de control. Esto permite determinar hasta qué punto el programa ayuda en la inserción laboral de los beneficiarios en La Paz.

- **Calidad de empleo:** se incluye esta variable con el fin evidenciar en qué medida el programa posibilita que los jóvenes beneficiarios ingresen en fuentes laborales con empleos de calidad, es decir empleos en los que los derechos laborales, como contar con aportes y seguro médico, se cumpla según la disposición de la legislación laboral vigente.<sup>87</sup>
  
- **Ingreso de los beneficiarios:** se busca comprobar cuánto más ingreso perciben en promedio los beneficiarios luego de su capacitación en por el programa y cuánto de ese mayor ingreso puede ser atribuido directamente al mismo. Este efecto estaría relacionado al posible incremento de las habilidades, capacidades y destrezas (competencias) que se observaría entre estos jóvenes como consecuencia de la capacitación recibida que está basada en la educación por competencias. Esta mayor habilidad capacidad y destrezas se traduce en mayores salarios en tanto permite acceder a puestos de trabajo con mayores responsabilidades dentro de la empresa o incursionar en empresas de mayor envergadura.

Para efectos de la presente evaluación los ingresos serán medidos en ingresos mensuales. Ello se justifica en la medida de que en Bolivia la mayoría de las fuentes laborales realizan sus pagos de forma mensual.

El instituto de la Juventud es una unidad organizacional, vanguardista y creativa al servicio de la juventud y la adolescencia con políticas municipales para mejorar la calidad de vida de los jóvenes, con el objetivo de promover una interacción con las adolescencias y las juventudes bajo un criterio de horizontalidad respetándolas como actores fundamentales.

---

<sup>87</sup> Si bien la calidad de empleo es una variable que podría estar compuesta por más indicadores, con el objetivo de hacer comparables los resultados de la línea base con la encuesta de seguimiento, solo se tomaron en cuenta los indicadores de seguro médico y aportes AFP que están insertas en la encuesta de línea base.

Yendo en la línea de las variables en base a las entrevistas realizadas a los beneficiarios y a los funcionarios del GAMLP. En la primera variable la inserción laboral se dio en medida del presupuesto ya que el programa no está orientado a emplear a los más de 200.000 jóvenes del municipio, sino está orientado a facilitar la inserción laboral dentro de la estructura municipal, abriéndoles la posibilidad de acceso a experiencias posibles dentro del ámbito de trabajo.

Se insertó laboralmente a la fecha más de 800 jóvenes a diferencia de la cantidad de jóvenes existentes es mínima la cantidad beneficiada, es por eso que se tiene en cada gestión un exquisito seleccionamiento de los profesionales a emplearse con el programa. Algo que recalcar el programa no buscaba experiencia laboral sino de acuerdo a sus habilidades que poseían los jóvenes.

En la segunda variable de calidad de empleo el programa cumple brindando estabilidad laboral ya que los beneficiarios aportan a las afp's, tienen seguro de salud, prácticamente en el tiempo que se encuentran en el programa los jóvenes gozan de beneficios sociales generando una buena calidad empleo.

En la tercera variable los ingresos de los jóvenes fueron buenos salarios ya que el programa se preocupaba en los salarios que deberían recibir los jóvenes profesionales, en muchos casos los jóvenes llegaban a ganar incluso un salario que sobrepasaba el 150 % del salario mínimo.

## **Cuadro 12**

## Cantidad de Beneficiarios 2012 – 2016

V VERSIÓN	VI VERSIÓN	VII VERSIÓN	VIII VERSIÓN	IX VERSIÓN
2012	2013	2014	2015	2016
Delegación Municipal para la Promoción de la Juventud	Delegación Municipal para la Promoción de la Juventud	Delegación Municipal para la Promoción de la Juventud	Programa Gestor del Instituto de la Juventud	Programa Instituto de la Juventud
100 Participantes	60 Participantes	60 Participantes	43 participantes	71 Participantes
Contrato de 6 meses	Contrato de 6 meses	Contrato de 6 meses	Contrato 4 meses	Contrato de 6 meses
Salario Bs. 2.385	Salario Bs. 3.050	Salario Bs. 2.900	Salario Bs. 2.341	Salario Bs. 2.341

**Fuente:** Instituto de la Juventud

En este cuadro se puede evidenciar la que se benefició a 334 personas quienes colaboraron en diversas áreas unidades organizacionales del GAMLP. Tal como se ve en el grafico hay una tendencia negativa es decir en cada gestión eran menos los beneficiados, a diferencia del 2016 que se incrementó. Otro momento a destacar es que en el 2015 fueron pocos los beneficiarios y el tiempo de contratación solo fue de 4 meses. También se destaca que en el 2013 fue el salario más alto que fueron contratados con 3050 Bs. A diferencia del salario mínimo de esa gestión que era 1200 Bs más de 150 % demás.

**Cuadro 13**

**Operacionalización de las variables de impacto**

<b>Objetivo del Programa</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Preguntas de la encuesta</b>
<b>Facilitar e incrementar la inserción laboral de jóvenes mejorando sus condiciones de empleabilidad, calidad de empleo e ingresos</b>	<i>Inserción laboral</i>	Diferencia entre porcentaje de jóvenes beneficiarios que trabajan vs porcentaje de jóvenes controles que trabajan (antes y actualmente)	Situación de Trabajo antes y después del programa mi primer empleo
	<i>Calidad de Empleo</i>	Jóvenes beneficiarios con contrato en su trabajo vs controles con contrato en su trabajo (antes y actualmente)	¿En su trabajo (antes y actualmente) cuenta con seguro médico?
		Jóvenes beneficiarios con contrato en su trabajo vs controles con contrato en su trabajo (antes y actualmente)	¿En su Trabajo (antes y actualmente) cuenta con aportes AFP?
<i>Ingresos de los beneficiarios</i>	Ingresos promedio mensuales jóvenes beneficiarios vs ingresos promedio jóvenes controles (antes y actualmente)	Ingresos mensuales antes y después del programa mi primer empleo	

**Fuente:** Elaboración propia

**6.3.2. Resultados de la implementación de la Política Pública Mi Primer Empleo.**

El programa logro alcanzar los siguientes objetivos:

- Viabilizar la inclusión laboral de los jóvenes para que adquieran experiencia laboral.
- Ampliar el programa a jóvenes de la Escuela Taller La Paz de la Alcaldía.
- Desarrollar nuevos conocimientos y competencias a través de procesos de capacitación específicos y especializados.
- Absorber al personal idóneo dentro de las unidades organizacionales logrando que los jóvenes permanezcan en el municipio (2012: 52%)

Se tomó en cuenta que por lo menos más del 70 % desconocían cuales iban a ser sus funciones en las unidades organizacionales, el 20 % no contaba con condiciones para desarrollar su trabajo, más del 70 % se sentían satisfechos con su trabajo, casi un 80 % alegan que no recibieron ningún tipo de maltrato verbal, ni maltrato psicológico. Más del 70 % no sufrieron ningún tipo de discriminación, y si sufrieron están los más comunes, como la edad, por apariencia física, por estado civil y por ser nuevo en el programa.

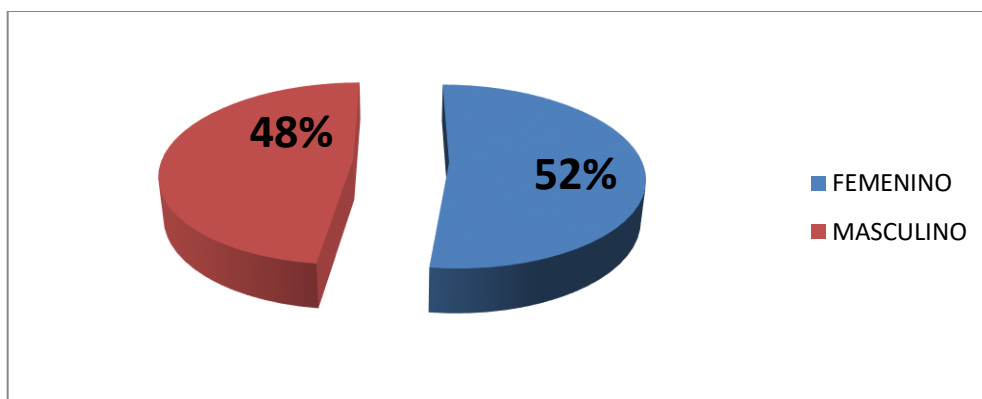
Para estimar el impacto del Programa Mi Primer Empleo en La Paz, en estas variables se empleó el método no experimental y el estimador de Diferencias en Diferencias. Para tal efecto se recurrió a la información de la línea base proporcionada por la Dirección del Instituto de la Juventud, responsables del Programa Mi Primer Empleo, la información corresponde a los beneficiarios de las gestiones 2012 al 2016 que en su totalidad suman un número de 334 beneficiarios, donde tomaremos una media de 120 beneficiarios, para los resultados.

#### 6.4. Estadísticas Generales de Los Beneficiarios del Programa Mi Primer Empleo 2012-2016

A continuación, se presenta un resumen descriptivo de los beneficiarios para las gestiones en cuestión a partir de algunos datos administrativos contemplados en la línea base del programa:

**Gráfico 11**

**Beneficiarios (2012-2016) según sexo (En porcentaje)**



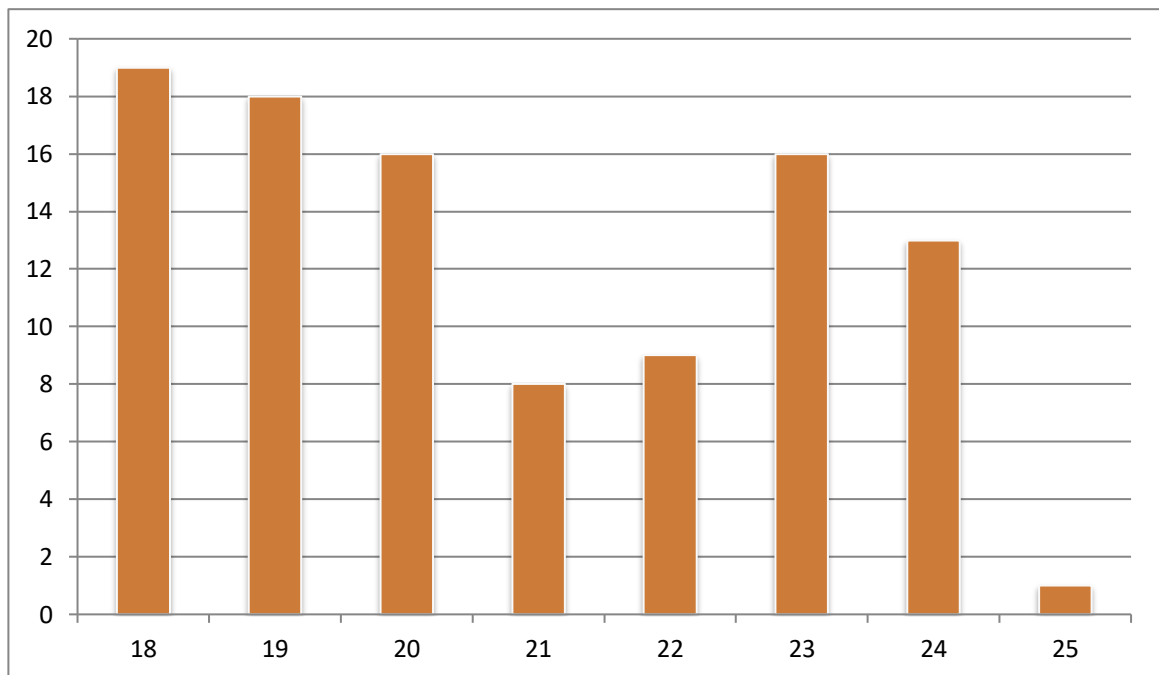
**Fuente:** Elaboración Propia en base a datos administrativos LB del programa mi primer empleo La Paz

Como se advierte, el programa tiene cierto componente que prioriza la participación femenina que es ligeramente superior y alcanza una cifra de aproximadamente a 52 por ciento del total de beneficiarios. Esto es así debido a que uno de los objetivos del programa es beneficiar a los sectores más desfavorecidos entre los cuales se encuentran las mujeres. Asimismo, el programa pretende disminuir la segregación ocupacional entre hombres y mujeres formando y preparando a mujeres en ocupaciones que antes eran dominadas por sus pares hombres.



## Gráfico 12

### Beneficiarios (2012-2016) según edad (En porcentaje)

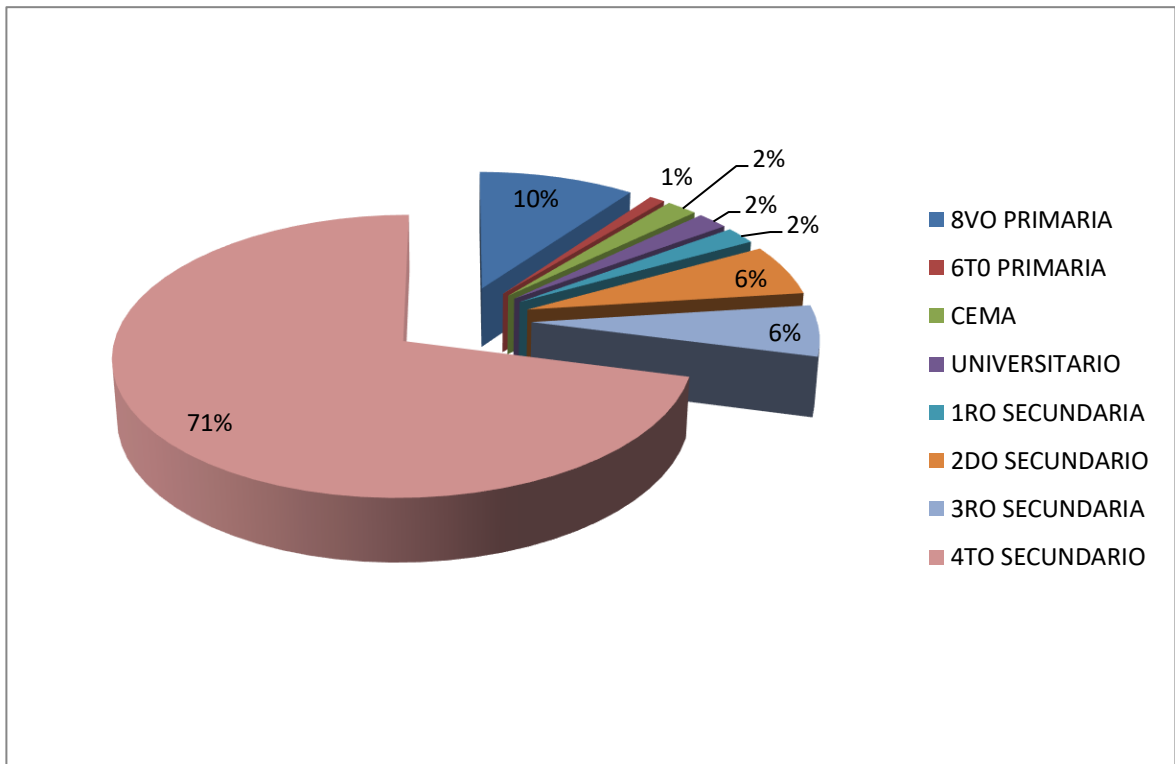


**Fuente:** Elaboración Propia en base a datos administrativos LB del programa mi primer empleo La Paz.

Respecto a la edad de los beneficiarios, en el gráfico 2 se observa que la misma es heterogénea (dentro del rango de edad del programa) entre los participantes, mostrando con ello que el programa intenta dar oportunidad a jóvenes de distintas edades entre 18 y 24 años sin discriminación, llama la atención que inclusive se hizo excepciones con una muy pequeña proporción de jóvenes de 25 que no tenían la edad para ingresar.

**Gráfico 13**

**Beneficiarios (2012-2016) según nivel educativo (En porcentaje)**

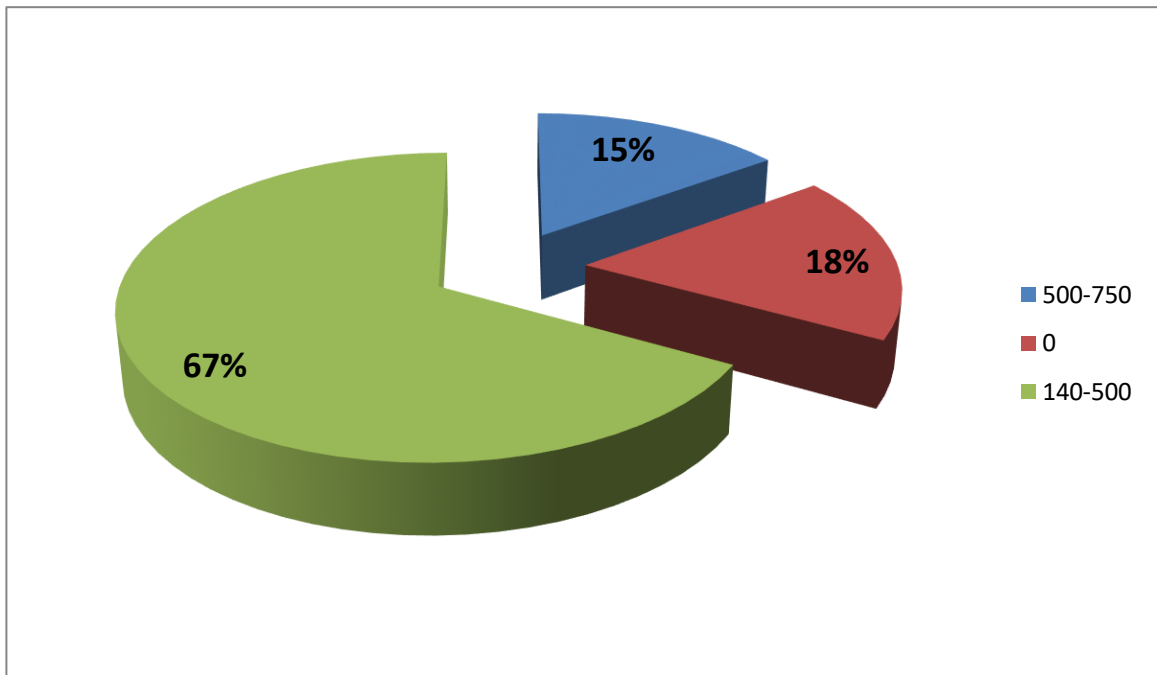


**Fuente:** Elaboración Propia en base a datos administrativos LB del programa mi primer empleo La Paz.

En el gráfico 13, muestra que una mayor proporción de los beneficiarios cumplieron con el requisito principal de haber vencido el cuarto de secundaria, no obstante, una vez más se advierte que el programa se abrió a otros jóvenes que tenían niveles educativos inferiores, demostrando que en algunos casos particulares el programa hace excepciones, para colaborar con ellos.

## Gráfico 14

### Beneficiarios (2012-2016) según ingresos (Bs) familiares (En porcentaje)

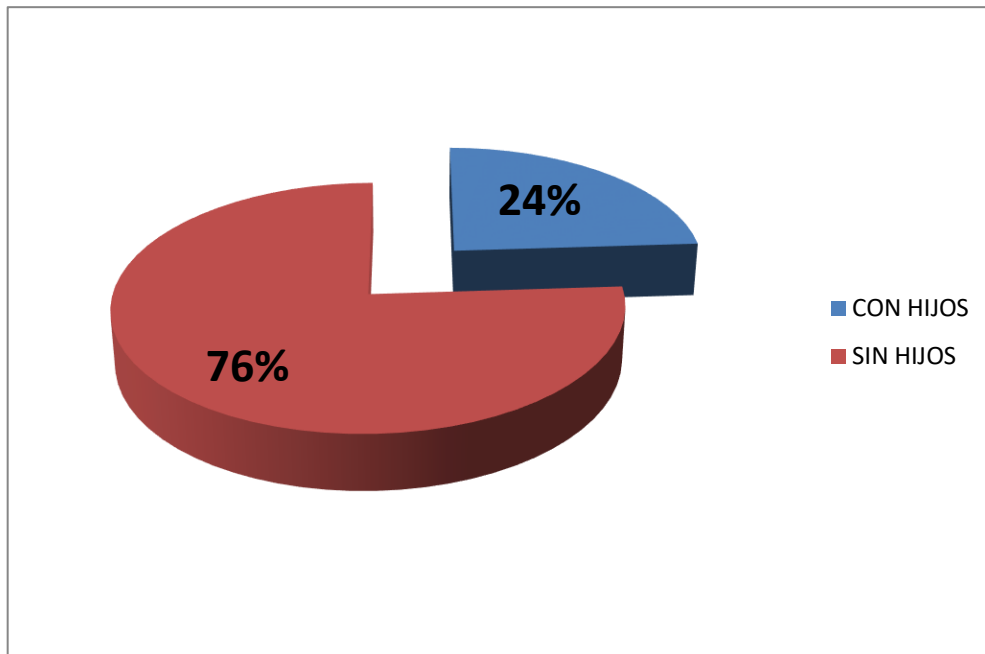


**Fuente:** Elaboración Propia en base a datos administrativos LB del programa mi primer empleo La Paz.

De otro lado, considerando el nivel de ingresos familiares per cápita de los beneficiarios, la mayoría provienen de familias cuyos ingresos per cápita oscilan entre los 140 y 500 bolivianos mensuales y si se suma a esta cifra el 18% que afirmó no tener ingresos en su familia, significaría que más 80% de los beneficiarios disponen de algo menos de 16 bs día (menos de dos dólares al día) constituyéndose en jóvenes pobres según la definición de pobreza del Banco Mundial ajustada en el año 2007.

### Gráfico 15

#### Beneficiarios (2012-2016) según situación paterna (En porcentaje)

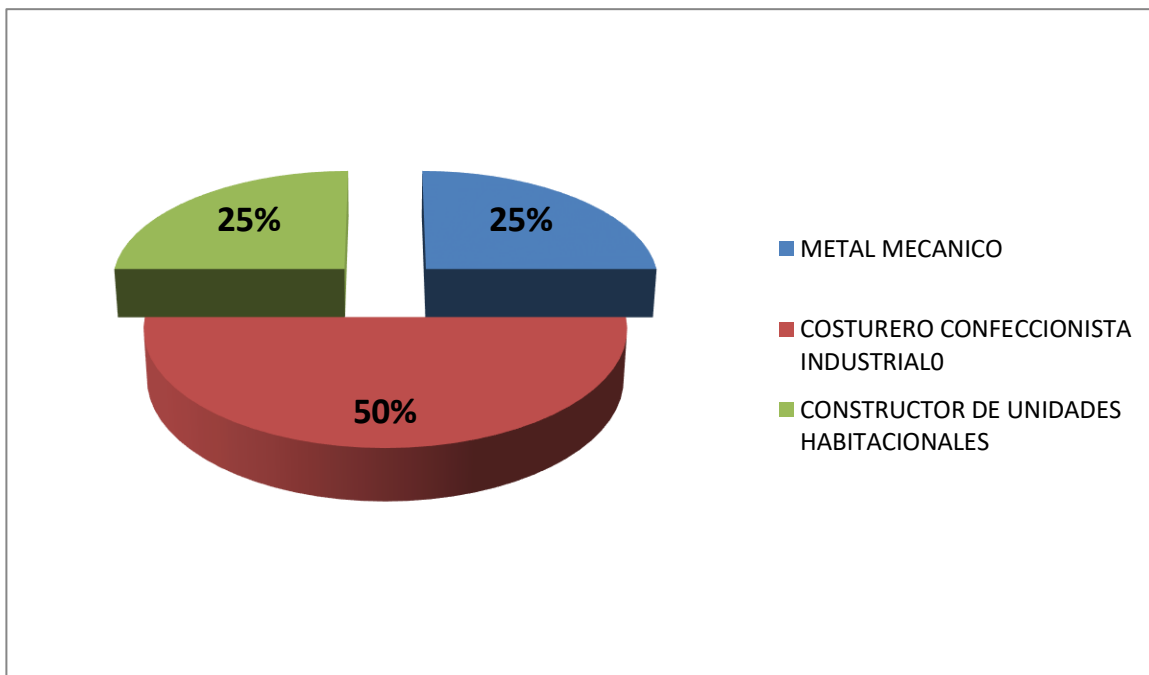


**Fuente:** Elaboración Propia en base a datos administrativos LB del programa mi primer empleo La Paz.

En relación a la situación paterna de los beneficiarios, el gráfico 5 muestra que la mayoría de estos no tienen hijos. No obstante, llama la atención que la proporción de beneficiarios con hijos también alcanza cifras importantes considerando el tamaño y segmento de edad de la población, sin duda esto demuestra una vez más que el programa también ofrece oportunidades a aquellos jóvenes que siendo por ser padres antes no tenían ninguna oportunidad para salir adelante insertarse en el campo laboral.

## Gráfico 16

### Beneficiarios (2012-2016) según acción (En porcentaje)



**Fuente:** Elaboración Propia en base a datos administrativos LB del programa mi primer empleo La Paz.

Finalmente, según la acción o rama de capacitación, se advierte que el 50% de beneficiarios optó por capacitarse en costura y confección industrial, dato que también podría estar muy ligado a la alta participación de mujeres y las demás ramas de capacitación ofrecidas por el programa, que como se advierte en el gráfico 6 son ramas caracterizadas por ser predominantemente para varones, aunque ello no implica que las mujeres también participen de las mismas.

## **6.5. Estimación del Impacto del Programa Mi Primer Empleo en Jóvenes de La Paz**

Para cumplir con los objetivos de la investigación, es decir cuantificar el impacto del programa en el empleo juvenil en La Paz, se toma en cuenta al grupo de beneficiarios y controles emparejados según el procedimiento previamente descrito en el apartado. Así, existen 172 pares de beneficiarios – controles para este propósito.

### **1. Impacto en la inserción laboral juvenil**

Para entender cuál es el efecto del Programa Mi Primer Empleo sobre la inserción laboral de los beneficiarios se debe tener en cuenta las distintas situaciones laborales de los jóvenes participantes. Antes de iniciado el programa, algunos beneficiarios se encontraban ocupados en alguna actividad laboral (sobre todo de manera remunerada), otros se encontraban en situación de desempleo y otros simplemente no participaban en el mercado de trabajo, es decir se encontraban inactivos. Lo que se busca conocer es cómo cambió en promedio la situación laboral de los jóvenes y cuánto de ese cambio se atribuye al programa.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que el simple cambio en la situación laboral de los beneficiarios en el período pre y post-programa no necesariamente puede ser atribuida al programa. Ello porque aun cuando los beneficiarios no hubiesen pasado por el programa, su situación laboral podría haber cambiado como consecuencia de cambios en la actividad económica del departamento de La Paz y del país en general. De este modo, para estimar cual habría sido el cambio atribuible al Programa “Mi Primer Empleo” se lo compara al cambio en la situación de los controles entre el período pre y pos programa.

En el cuadro 14 presentado a continuación, se muestran los resultados indicando los cambios experimentados en la situación laboral del grupo de beneficiarios y del grupo de controles.

## Cuadro 14

### Matriz de transición y evaluación de impacto en la inserción laboral juvenil

<b>SITUACIÓN TRABAJANDO</b>		<b>DESPUÉS</b>	<b>ANTES</b>	<b>IMPACTO</b>
<b>Grupo de Tratamiento</b>	Valor absoluto	51	49	2
	Valor relativo	59.30%	56.98%	2.33%
<b>Grupo de Control</b>	Valor absoluto	37	36	1
	Valor relativo	43.02%	41.86%	1.16%
<b>Impacto</b>	<b>Valor absoluto</b>	<b>87</b>	<b>86</b>	<b>1</b>
	<b>Valor relativo</b>	<b>16.28%</b>	<b>15.12%</b>	<b>1.16%</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Donde lo primero que se advierte es que el 57 por ciento de los beneficiarios se encontraban trabajando antes del programa, cifra que asciende al 59 por ciento, luego del mismo. En cambio, entre los controles, el porcentaje sube del 41 al 43 por ciento en términos relativos.

A partir de estos datos se estima el impacto de programa en la inserción laboral de los beneficiarios, computando la estimación de “diferencia en diferencias” lo cual asegura que se tome en cuenta lo que hubiese sucedido en caso de no haber pasado los beneficiarios por el programa. El efecto del programa sobre la inserción laboral de los beneficiarios que se encontraban ocupados antes del programa.

## 2. Impacto en calidad de empleo

Para calcular el impacto en la calidad de empleo, lo primero que se hizo fue construir un índice de calidad de empleo, dicho índice contiene información sobre si el trabajo tiene los beneficios de ley que debe poseer todo trabajador para

considerar un empleo de calidad, estos beneficios, siguiendo la línea base, son el contar con un seguro médico y aportes AFP. El índice varía entre cero y cien, siendo 100 un empleo de calidad que cumple con los beneficios anteriormente mencionados y 0 un empleo precario extremo donde no se cuentan con ninguno de ellos.

Los resultados para el grupo de beneficiarios (grupo de tratamiento), muestran que estos en promedio tenían un índice de 14 puntos antes del programa mientras que el indicador ascendió a casi 35 puntos después de programa, mostrando un efecto total para los beneficiarios de 21 puntos.

En tanto que los resultados para el grupo de control evidencian un muy leve descenso neto de 0.49 puntos porcentuales en sus condiciones de calidad de empleo, se advierte que el índice de calidad de empleo bajó de 41.67 puntos a 41.18 puntos aproximadamente.

## Cuadro 15

### Evaluación de impacto en la calidad de empleo

Grupo	N	Después Media	N	Antes Media	Impacto
Grupo de tratamiento	47	35,14%	49	14.29%	20,85%
Grupo de Control	37	41,18%	36	41.67%	-0,49%
Impacto		-6,04%		-27.38%	21,34%

**Fuente:** Elaboración propia

Con todo ello el cómputo del estimador de diferencias en diferencias, es decir  $(20.85) - (-6.04)$  el impacto neto del programa, muestra una mejora sustancial de



la calidad de empleo en 21 puntos para los jóvenes beneficiarios en relación a que si no hubieran participado. Otro aspecto positivo que se debe resaltar del programa analizando el antes y el después; y considerando los controles, es que el mismo permitió que los jóvenes beneficiarios que antes se encontraban en una situación de desventaja en cuanto a las condiciones de empleo en relaciona sus pares, logren eliminar y superar esa brecha, esto tomando en cuenta la diferencia entre beneficiarios y controles después del programa y dado que la situación de los controles en relación a calidad de empleo evidencia se mantuvo constante con un leve un deterioro.

### 3. Impacto en los ingresos mensuales

A continuación, en el cuadro se presenta el ingreso promedio mensual en bolivianos para beneficiarios y controles, tanto antes como después del programa

**Cuadro 16**

#### **Evaluación de impacto en los ingresos mensuales (bs)**

<b>Grupo</b>	<b>Casos</b>	<b>Después Media</b>	<b>Casos</b>	<b>Antes Media</b>	<b>Impacto</b>
	45	2054.22	49	1101.33	952.90
<b>Grupo de Control</b>	30	1815.67	36	1535.83	279.83
<b>Grupo de tratamiento</b>			238.56	-434.51	673.06

**Fuente:** Elaboración propia

A partir de dicha información se computa el estimador de “diferencias en diferencias” del efecto del programa sobre el ingreso mensual de los beneficiarios. Así, se estima que el Programa “Mi Primer Empleo” permite elevar en 673

bolivianos el ingreso mensual de aquellos beneficiarios que se encuentran trabajando, respecto de lo que se hubieran elevado si es que no hubieran pasado por el programa.

Con todos estos resultados a continuación se presenta una síntesis esquemática de los impactos del programa en las variables consideradas para el análisis:

### Cuadro 17

#### Resumen resultados de las variables de impacto

Objetivo del Programa	Variables	Impacto
<p><b>Facilitar e incrementar la inserción laboral de jóvenes, mejorando sus condiciones de empleabilidad en el mercado de trabajo</b></p>	<p>Inserción laboral</p>	<p>No tuvo impacto No obstante, incrementa a futuro la probabilidad de conseguir un empleo en 16%</p>
	<p>Calidad de empleo</p>	<p>Impacto positivo incrementa la calidad de empleo de los beneficiarios en un 21%</p>
	<p>Ingresos de los beneficiarios</p>	<p>Impacto positivo incrementa los ingresos en 673 bolivianos</p>

**Fuente:** Elaboración propia.

Se debe recalcar que en deficiencias o debilidades son la falta de información que existía en la convocatoria indicando un proyecto, sin embargo no se daba un formato de cómo hacerlo, por otra parte las unidades organizacionales no les brindaban el conocimiento o el trabajo que realmente deberían ejecutar, sino hacían cosas secundarias; otro elemento que se detectó del Instituto hacia los

beneficiarios, es que sus habilidades blandas no lo tomaban en cuenta, y muchos debían descubrir que habilidad tenían para poder explotar al máximo, una de las mayores debilidades detectadas es la falta de presupuesto que se tiene como en toda política pública, existe una fuerte demanda de los jóvenes donde la limitante para no aumentar más jóvenes siempre fue el presupuesto.

## **6.6. Análisis de entrevistas a empleadores y empleados**

Mediante las entrevistas que se realizó a las diferentes personas se pudo evidenciar algunos aspectos importantes que se debe destacar, positivamente el programa fue mejorando y aplicando las redes sociales o las TIC, desde el momento de lanzar los comunicados hasta la convocatoria, donde fueron mediante páginas de internet te direccionaban a una inscripción virtual para posteriormente ser seleccionados y avisados los interesados por el mismo medio, con esto fueron los jóvenes captados fácilmente ya que muchos acceden a las redes sociales y es donde más se informan hoy en día. En los factores que no dejaron a algunos lograr culminar el programa no hubo mucha incidencia casi el 90 % concluyo el programa, el cual es un porcentaje bueno ya que el 10 % son personas que tuvieron problemas al iniciar sus trámites, o en el momento de llegar a sus fuentes laborales donde les hacía falta el materia logístico necesario o en algunos casos realizaban trabajos que no les competían en sus funciones, estas acefalias dañaban el interés del joven y de esa forma desistían del programa.

La falta de presupuesto para el programa siempre fue la primera debilidad mencionada por los entrevistados, siendo el fin del programa, brindar la experiencia laboral a los jóvenes que ingresaban que variaba entre 35 a 70 jóvenes por gestión no atacaba al problema del desempleo, es por eso que las postulaciones en un corto tiempo alcanzaba su máximo de solicitudes, con una mayor asignación de presupuesto podía abarcar mucho más, sin embargo si cumplía con su objetivo principal de brindar la experiencia laboral. Una debilidad que fue superada fue la forma de selección de los participantes, muchas

veces no se tomaba en cuenta su condición familiar ni socioeconómica, ni si aprobaba con 51 o 100, lo cual fue mejorado con un ensayo donde los participantes debían hablar de un tema específico, esto permite ver la capacidad y conocimiento para obtener un buen desenvolvimiento en el área que sean asignados.

Las fortalezas que se destacan es la estabilidad laboral que brinda el programa, si bien los salarios son cancelados por el programa, son sueldos justos y que siempre sobrepasaron el sueldo mínimo asignado a esa gestión, brindando los beneficios sociales como pago a las afps, aguinaldos y un seguro de salud; otra fortaleza es el programa siempre dio el soporte necesario para que el participante se sienta cómodo en el lugar de trabajo y en muchos casos entre el 60 a 70 % se celebró la recontractación de los participantes. Por otra parte, los participantes recibían capacitaciones constantes para mejorar su productividad en el área de trabajo y también antes de comenzar recibían capacitaciones acerca de la gestión pública.

Todas estas consideraciones al programa son importantes mencionarlas, así como no ha sido un requisito haber tenido experiencia laboral más antes de participar en el programa estos detalles ayudaron bastante para que los participantes concluyan de manera satisfactoria, entre las recomendaciones más resaltantes fueron la de mayor asignación presupuestaria para obtener mejores resultados y más participantes, ya en el 2017 se creó el otro programa “emplearse” donde ya entran en figura las empresas, las cuales también van requiriendo personal y mediante el respaldo del GAMLP pueden acceder a las empresas privadas.

El programa fue una ventana que reflejo como es el trabajo formal, muchos de los participantes al salir del GAMLP ya no buscarían un trabajo informal, sino buscaran una fuente laboral de las mismas características y así no dejarse engañar como muchos jóvenes. Y como sugerencias que brindaron los encargados es poder observar que tipos de habilidades blandas llevan los participantes, y poder adecuarle al lugar de trabajo correcto, también en brindar capacitaciones de valores y hábitos como la responsabilidad y

puntualidad ya que talvez después de formarnos por 12 años en el colegio y más los años en la universidad, los jóvenes adoptamos malos hábitos de los cuales debemos olvidarnos para obtener una fuente laboral.

### **6.7. Análisis comparativo del programa “Mi Primer Empleo” del GAMLP con otros Países**

“Mi Primer Empleo” como política pública fue lanzada por el Municipio de la ciudad de La Paz, por el emergente desempleo que existía en los jóvenes, teniendo descritas en la Constitución Política del Estado. Fue necesario ejecutar una política pública municipal para este sector, este programa tenía presupuestado un salario mínimo de acuerdo a los decretos salariales que decretaba cada gestión el Ministerio de Trabajo. En México se les da créditos o exoneraciones fiscales, en Brasil y Chile el Estado les entrega dinero a las empresas para que cancelen a sus empleados, una especie de subsidio salarial. En el caso de un régimen de salario mínimo como en el caso de “Mi primer empleo” esta medida afecta desigualmente a los jóvenes, ya que ellos cuentan con menores niveles de productividad laboral. Si el salario mínimo es muy alto con relación a la productividad media de los jóvenes, el desempleo afecta con más intensidad en ellos.

A partir de experiencias de en Paraguay, Perú y República Dominicana donde el dialogo surge como un factor clave para facilitar consensos legitimar los procesos y garantizar una estabilidad laboral, analizando los casos como los NINIS que existen también en La Paz, Bolivia, se promulga la ley de la Juventud 342 en el año 2013 donde se hable de manera legal los derechos, obligaciones y de quien son considerados jóvenes, en el caso de los Países mencionados el más reciente es en Paraguay el año 2015, en Perú el año 2014, y en Paraguay el mismo año que Bolivia.

## Capítulo VII

### 7. Conclusiones y Recomendaciones

#### 7.1. Conclusiones

Los siguientes apartados nos muestran las principales conclusiones de la investigación realizada a cerca del Programa “Mi Primer Empleo” del cual se hará referencia a los criterios centrales pertinentes para el propósito del presente estudio realizado.

Cerca del 60 por ciento de la población boliviana es menor de 25 años. Si bien el desempleo urbano general fue del 8 por ciento en 2005, el desempleo para los jóvenes entre 18 y 24 años de edad alcanzó a más del 18 por ciento, e incluso se duplicó este nivel entre los más pobres con el 34 por ciento a lo largo de todos los años. En Bolivia existe una alta proporción del desempleo juvenil que está relacionada con oportunidades limitadas para nuevos participantes del mercado laboral. Dada su edad, habilidades competitivas, falta de capacitación y falta de experiencia laboral, las cuales son factores que desembocan en no integrarse en un empleo formal.

En este contexto la intervención del Gobierno de Evo Morales y los Organismos Internacionales como entes financiadores Banco Mundial y AECID (Agencia Española de Cooperación) que se enmarcaron con el propósito de reducir el desempleo juvenil boliviana y además mejorar las condiciones de ingresos de las y los jóvenes en el mundo del trabajo. Se puso en marcha el Programa “Mi Primer Empleo Digno” de formación técnica laboral para jóvenes bachilleres de escasos recursos con el desafío de vincular la formación técnica con la generación de empleo y emprendimiento.

En cuanto al diseño del Programa “Mi Primer Empleo Digno” se circunscribe principalmente dentro de tres Fases; Fase Piloto, Fase AECID y Fase Banco Mundial. La primera impulsado y financiado por el Gobierno Boliviano de Evo Morales como un proceso experimental, las dos últimas como entes financiadores que facilitó la continuidad, ajuste y el fortalecimiento del Programa. Cabe resaltar que el programa implemento a partir del 2015 las TICS y ayudo a que los jóvenes puedan conocer el programa con estas herramientas así para sistematizar y controlar las solicitudes de los jóvenes por parte del Instituto, el instituto no buscaba las mejores notas o los mejores estudiantes, se basaban en el conocimiento de los jóvenes, mediante un modelo de selección. A partir del 2015 se les solicitaba un proyecto para ver su conocimiento, su propuesta y ver las habilidades blandas que tenían los jóvenes, tampoco se pedía experiencia laboral.

Se destaca que el programa “Mi Primer Empleo Productivo” fue pionero en esta política pública nacional para brindar la experiencia laboral a partir del año 2007, para la demanda tan importante como lo es el empleo, y además por los resultados encontrados más del 50 por ciento se quedó en las unidades organizacionales dando continuidad laboral a muchos jóvenes que de cada 10 jóvenes 6 se quedaban en la unidad. Se destaca que el instituto brindaba capacitaciones acerca de las funciones públicas, ley 1178 SAFCO y otras más que ayudaban a los jóvenes a capacitarse continuamente en la labor que realizaban.

Esta experiencia que brinda el GAML P mediante el programa ayudo bastante a que los jóvenes posteriormente busquen un trabajo similar al cual acceder, de alguna manera buscaban la misma estabilidad laboral o la calidad laboral que brindaban las unidades organizacionales. En términos de resultado los jóvenes Paceños beneficiarios del “Programa mi Primer Empleo” catalogan a través de sus experiencias de manera “positiva” (buena) el impacto del Programa llevado a cabo en la ciudad de La Paz.

## **7.2. Recomendaciones**

1. Se debe socializar el alcance y los objetivos del programa “Mi Primer Empleo” en colegios fiscales y de convenio a cursos de quinto de secundaria y sexto de secundaria para su mayor aprovechamiento una vez finalizando sus clases o cuando estén en carreras de la universidad.
2. Se debe tomar en cuenta, de acuerdo a la caracterización del grupo meta, que esperan emplearse o auto emplearse en el corto plazo, pues son gente necesitada y en muchos casos con responsabilidad familiar, entonces esperan generar ingresos lo antes posible. Es por eso que se debe dar prioridad a las mujeres que se encuentren en esta situación siempre y cuando cumplan los requisitos solicitados por el Instituto.
3. Se debe trabajar en la de la Orientación Vocacional de los jóvenes antes de iniciar el Programa porque a medida que van siendo seleccionados se debe descubrir las habilidades blandas que tienen los jóvenes, los talleres pueden servir bastante en estos puntos.
4. Este programa debe ser imitado por otros municipios a nivel local y a nivel departamental ya que es una problemática latente de hoy en día con los jóvenes siempre y cuando se les asigne un presupuesto con el que puedan cumplir por lo menos 6 meses de experiencia laboral.
5. Se debe fortalecer la Inserción Laboral porque las personas entrevistadas que estuvieron con el Programa “Mi Primer Empleo” Manifestaron las deficiencias, que se debe hacer convenios permanentes con empresas privadas es por eso que ya en la gestión 2016 se lanzó una prueba piloto con el Programa “Emplearse” que



se trabaja con las empresas privadas mediante el RSE para que los jóvenes puedan ganar experiencia laboral.

6. Se debe mejorar las solicitudes laborales de las Unidades del GAMLP, brindando una idea más clara del personal que requieren y no agarrarse por el programa de tener un personal pagado y le hagan realizar trabajos que no le competen, se debe mejorar en los procesos que aseguren que el joven tenga la estabilidad y la experiencia laboral que necesitan.
7. Una recomendación hacia los jóvenes, muchos de ellos aún no han generado valores o hábitos como la puntualidad, la responsabilidad, el trabajo de equipo, estos puntos merman bastante en los jóvenes. Para esto el instituto debe generar en el proceso de selección, capacitaciones o talleres para que puedan ver en los jóvenes sus habilidades que tienen cada uno de ellos y potenciar al máximo las mismas.
8. Se debe abrir el campo etario en el caso de mujeres ya que muchas se ocupan del hogar por que tuvieron familia a temprana edad y muchas de ellas a los 30 años recién están acabando alguna carrera. Por la edad ya no pueden acceder al programa y son marginadas del programa, y están teniendo su primera experiencia laboral en lugares donde no les brindan una estabilidad laboral.
9. Y por último algo muy importante se debe otorgar y fiscalizar mayor presupuesto al programa, porque esto es en realidad la mayor y más grande limitante para que el programa pueda beneficiar a más jóvenes y brindarles mayores oportunidades laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

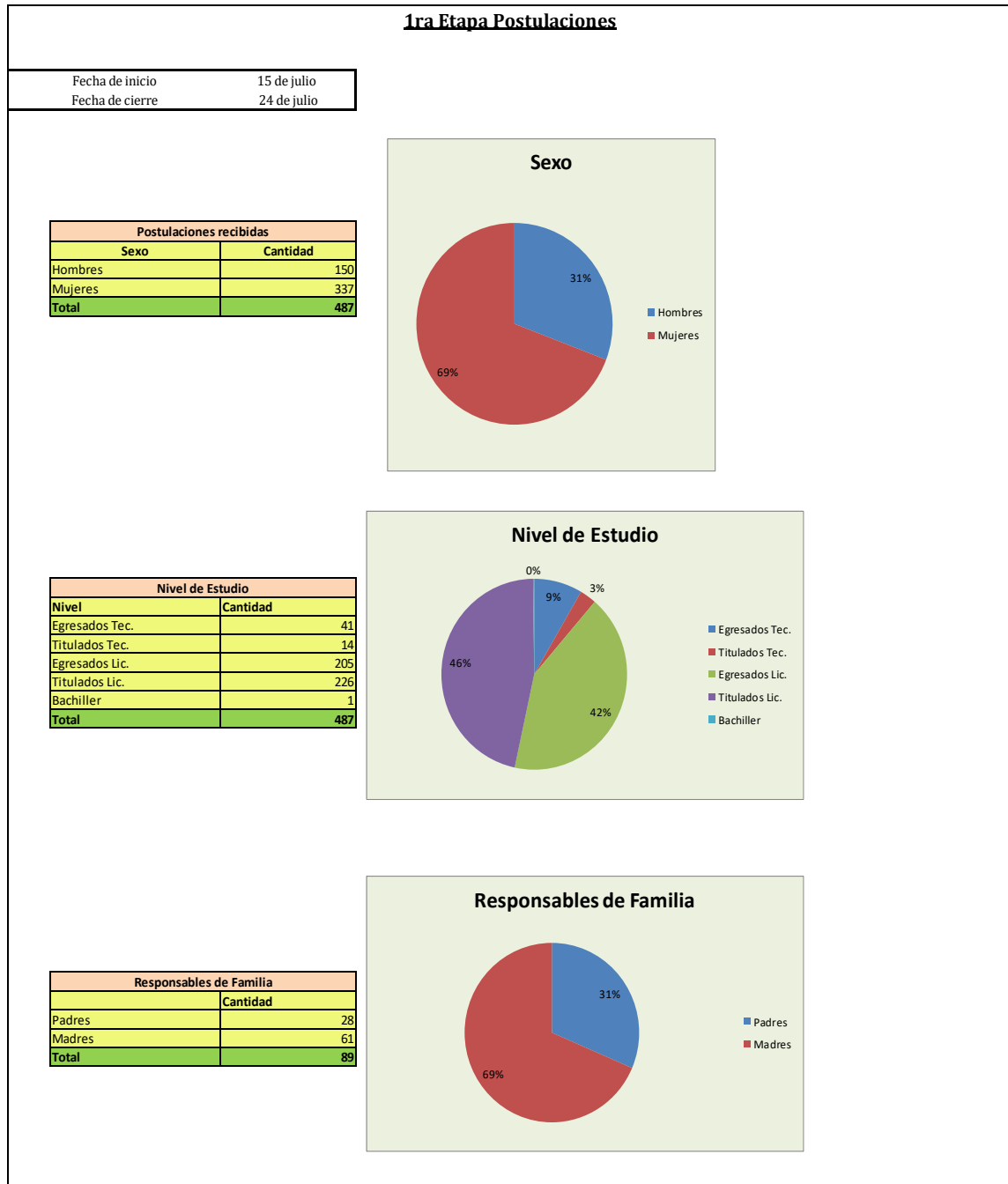
- Aedo, C. (2005) Evaluación de impacto. Serie de Manuales Nro. 47. CEPAL
- AGENDA DE GOBIERNO: Prioriza los problemas (necesidades sociales) de interés público y para luego dar solución al tema en cuestión.
- AGUILAR VILLANUEVA, Luis. Estudio Introductorio a las Políticas Públicas
- (AGUILAR, F. Luis. 2012 política Pública. Una Visión Panorámica. Pág. 18
- Aguilar, V. (1992). El estudio de las políticas públicas. México: Grupo Ed. Miguel Angel Porrúa.
- Alzúa, M.; Cruces, G. y Lopez, C. (2015) “Programas de formación juvenile mas alla del empleo. Evidencia experimental de Argentina”, Documento de Trabajo Nro. 177. CEDLAS.
- Antonio, J. El tema de los indicadores en las políticas públicas de derechos humanos -propuestas para su conceptualización y abordaje.
- Bardach, E. (1998). Los ocho pasos para el análisis de políticas públicas. México: CIDE - Grupo Ed. Miguel Angel Porrúa.
- Boletín informativo Mi Primer Empleo Digno, 2012.
- CAMINAL, Miquel. Manual De Ciencia Política. Políticas Públicas.
- Censo de población (2012) incluso se habría convertido en un municipio expulsor de población.
- Conejero Paz, Valor Público: Una aproximación conceptual, 2014.
- Conejero, E. (2012): "Una aproximación a la gobernanza democrática local". Revista 3c Empresa, Ne 6.
- Constitución Política del Estado.
- ECEDLA, 2011.
- EE-GAMLP, 2012
- EH-INE, 2001; ECEDLA, 2011
- EH-INE, 2001-2012
- EH-INE, 2001-2012; EE-GAMLP, 2012
- Elpais.com/diario2002/05/09/cvalenciana/1020971881\_850215.html
- Escóbar Silvia y Guaygua Germán, 2008, Estrategias familiares de trabajo y reducción de la pobreza en Bolivia (Buenos Aires: CLACSO)
- Escóbar y Rojas: Este indicador construido en las investigaciones del CEDLA sobre el tema solo está disponible para 2001 y 2011
- Farah, Sánchez y Wanderley, 2009 Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en el Estado Plurinacional de Bolivia. CEPAL
- Gambi, M. Conceptos Básicos en el Análisis de políticas públicas. Instituto de Asuntos Públicos. Universidad de Chile. 2007

- Gertler, P.; Martínez, S.; Premand, P.; Rawlings, L. y Vermeersch, C. (2011) La evaluación de impacto en la práctica, Banco Mundial.
- Gestión Pública; (2008); Instituto para la democracia y la Asistencia Electoral – IDEA International; Asociación Civil Transparencia
- Giménez, C. y Valente, X. (2010). El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas: ideas para un debate en ciernes. Venezuela; (CENDES)
- González-Velosa, Carolina; Ripani, Laura y Rosas, David. 2012. ¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina? Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social, Nota Técnica IDB-TN-345
- Guendel, L. políticas públicas y derechos humanos. Instituto Internacional de Gobernabilidad. Barcelona. Recuperado de: [http://www.iigov.org/documentos/?p=4\\_0109](http://www.iigov.org/documentos/?p=4_0109)
- Ing. Edwin Noriega. Identificación y Priorización de Acciones de Capitación. PMPED, Consultor
- Instituto Nacional de Estadística-INE 2012, Base de datos de la Encuesta de hogares 2012 (La Paz: INE)
- Iván Daniel Jaramillo Jassir, Colombia: desempleo juvenil 14 a 28 años, trimestre diciembre de 2015-febrero de 2016
- Kelly G. et al, 2002. Creando valor público. Un marco analítico para el servicio público. Unidad de estrategia gabinete oficina.
- Lahera. E. (2002). Introducción a las políticas públicas. Fondo de Cultura Económica: Santiago de Chile. Recuperado de: [http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/19485/sps95\\_lcl2176p.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/19485/sps95_lcl2176p.pdf)
- Ley N° 90, Ley del 24 de Julio de 2014, Ley Municipal de Juventudes
- Ley N° 342 ley de la Juventud
- Líneas de pobreza basadas en ingreso per cápita. En 2006 la línea de pobreza era equivalente a Bs. 326 (US\$ 46) y la pobreza extrema en Bs. 197 (US\$ 25). Manual Operativo PMPED. Fase Expansión.
- Manual Operativo. Programa “Mi Primer Empleo Digno” Fase Expansión
- Manual Operativo. Programa “Mi Primer Empleo Digno” Fase Expansión Banco Mundial
- Manual Operativo. Programa “Mi Primer Empleo Digno” Fase Expansión
- Marinakis, Andrés. 2007, Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe
- MARTÍNEZ Juliana. Visión social de la Internet y Políticas Públicas Ideas Para debatir estrategias de incidencia desde la sociedad civil
- Mayntz, R (2001): El Estado y la sociedad civil en la gobernanza moderna. Reforma y Democracia, Caracas, 21, octubre.
- Memoria Mi Primer Empleo Digno 2009- 2010
- Memoria, “Mi Primer Empleo Digno” Fase Expansión – AECID. Ministerio De Trabajo, Empleo y Previsión Social.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. OTEB.

- Molina, M. y Cabrera, G. (2008) políticas públicas en salud: aproximación a un análisis. Grupo de investigación en gestión y políticas en salud. Antioquia. Colombia.
- Moore M. (1998), Gestión estratégica y creación de valor en el sector público.
- Moore, M. (1995). Creando valor público – Gestión estratégica de gobierno. Cambridge: Harvard University Press
- Moreno-Jiménez, J.M. (2006): 'E-cognocracia: Nueva Sociedad, Nueva Democracia'. Estudios de Economía Aplicada 24(1-2)
- Ñopo, H.; Robles, M. y Saavedra J. (2008) “Capacitación ocupacional para reducir la segregación de vendedores: El impacto de projovent”, Economía Vol. XXXI, No. 62, semestre julio-diciembre.
- Ñopo, H.; Robles, M. and Saavedra, J. (2003) Una medición del impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROJoven”. Documentos de Trabajo – GRADE.
- Olavarría, M. (2007) Conceptos Básicos en el Análisis de políticas públicas. Documentos de trabajo N° 11: Chile. Instituto de Asuntos Públicos.
- ONU y CEPAL, 2013 Primera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe. Montevideo, Uruguay.
- Organización Internacional del Trabajo-OIT, 2013, Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013: Una generación en peligro (Ginebra: OIT)
- Organización Internacional del Trabajo-OIT/Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL 2006, Panorama Laboral 2006 (Lima: OIT)
- Real Data/CEDLA, 2012, Informe de resultados de la Encuesta de Empleo en el Municipio de La Paz.
- Segoviano, Mercedes, Coordinador General de Cooperación en Funciones. AECID
- Sistema de calidad del gasto público; Marianela Armijo; 2013
- Tamayo, M. (1997). El análisis de las políticas públicas”, en La Nueva Administración Pública, Alianza Universidad, Madrid.
- Thoenig, C. Política Pública y acción Pública, en Revista Gestión y Política Pública, Volumen VI, número 1, primer semestre de 1997.
- Trucco, Daniela, 2014, Educación y desigualdad en América Latina Serie Políticas Sociales (Santiago de Chile: CEPAL)
- Valor público: Una reflexión institucional; Centro para el Desarrollo Democrático; 2012.
- Verlag, Regensburg, 1995
- YAPU, Mario (2008), ENCUESTA DE JUVENTUDES EN BOLIVIA Bolivia Informe Nacional Proyecto Juventudes Sudamericanas: Diálogos Para la Construcción de la Democracia Regional.
- Zapata, Carlos Rodrigo C., 2011, “La Paz pierde población, ¿por qué?”, 23 de octubre de 2011 <http://www.bolpress.com/art.php?Cod=2013101102>

## ANEXOS

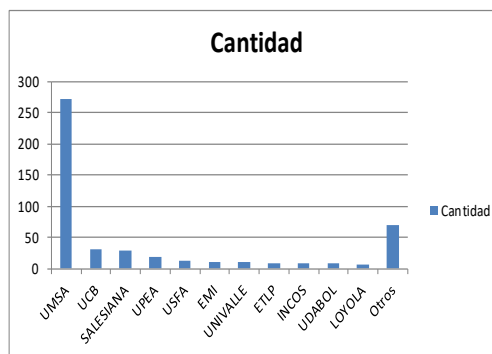
### DATOS DE POSTULACION 2015 - FUENTE INSTITUTO DE LA JUVENTUD



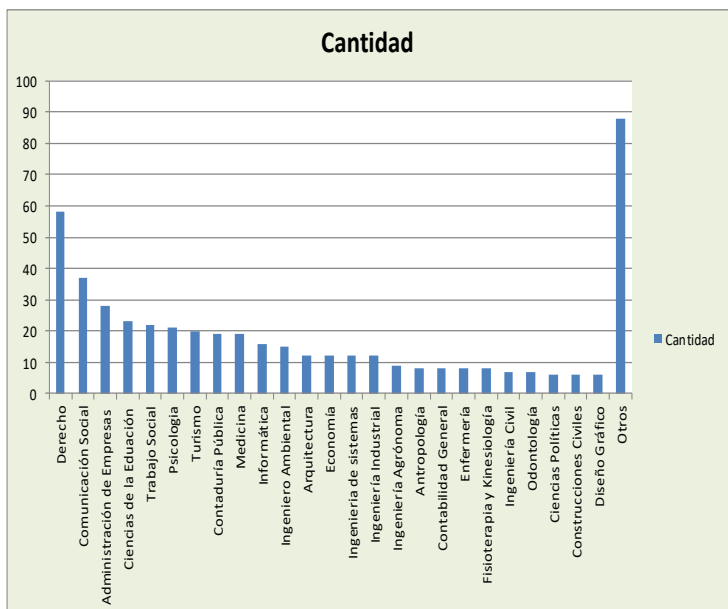
## CANTIDAD DE POSTULANTES POR CASAS DE ESTUDIO

### REQUERIMIENTOS DE LAS UNIDADES ORGANIZACIONALES POR PERFILES

Universidad o Instituto de procedencia	
Nombre	Cantidad
UMSA	271
UCB	31
SALESIANA	30
UPEA	18
USFA	13
EMI	11
UNIVALLE	11
ETLP	9
INCOS	9
UDABOL	8
LOYOLA	6
Otros	69



Profesión / Ocupación	
Carrera	Cantidad
Derecho	58
Comunicación Social	37
Administración de Empresas	28
Ciencias de la Educación	23
Trabajo Social	22
Psicología	21
Turismo	20
Contaduría Pública	19
Medicina	19
Informática	16
Ingeniero Ambiental	15
Arquitectura	12
Economía	12
Ingeniería de sistemas	12
Ingeniería Industrial	12
Ingeniería Agrónoma	9
Antropología	8
Contabilidad General	8
Enfermería	8
Fisioterapia y Kinesiología	8
Ingeniería Civil	7
Odontología	7
Ciencias Políticas	6
Construcciones Civiles	6
Diseño Gráfico	6
Otros	88

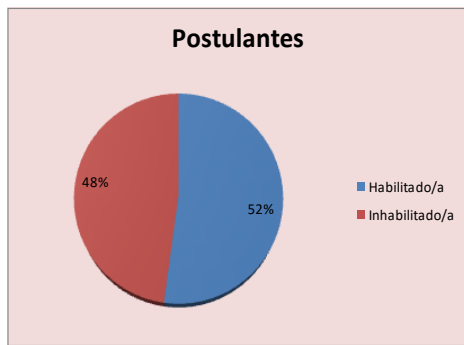


## 2da Etapa Habilitación

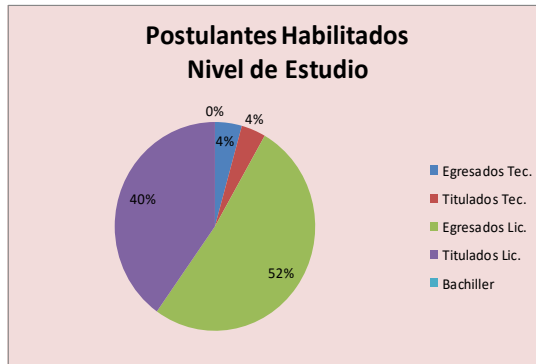
Fecha de inicio	27 de julio
Fecha de cierre	31 de julio

Filtrado de postulaciones	
Situación	Cantidad
Habilitado/a	254
Inhabilitado/a	233
<b>Total</b>	<b>487</b>

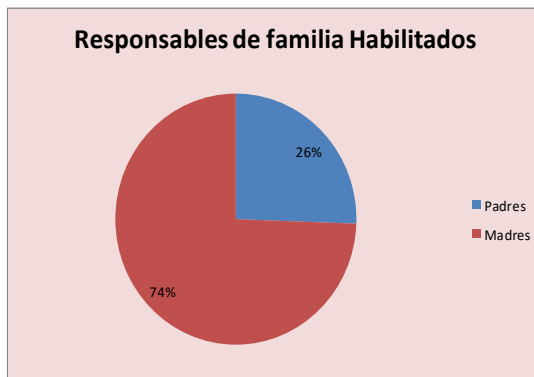
Habilitados	
Sexo	Cantidad
Hombres	80
Mujeres	174
<b>Total</b>	<b>254</b>



Habilitados	
Nivel	Cantidad
Egresados Tec.	11
Titulados Tec.	10
Egresados Lic.	131
Titulados Lic.	102
Bachiller	0
<b>Total</b>	<b>254</b>



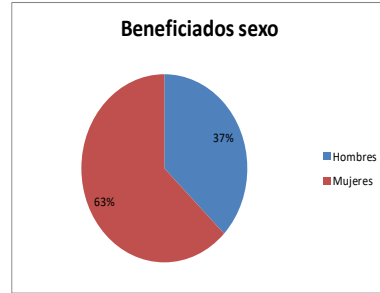
Responsables de Familia Habilitados	
	Cantidad
Padres	11
Madres	32
<b>Total</b>	<b>43</b>



### 3ra Etapa Selección

43 beneficiados

Seleccionados	
sexo	Cantidad
Hombres	16
Mujeres	27
<b>Total</b>	<b>43</b>



Padres o Madres	
sexo	Cantidad
Hombres	4
Mujeres	10
<b>Total</b>	<b>14</b>

de los 43 cupos 14 se asignaron a (jovenes) padres o madres de familia

Grado	
Grado	Cantidad
Egresados	24
Titulados	19
<b>Total</b>	<b>43</b>

#### PERFILES SELECCIONADOS

Perfiles	Cantidad Solicitada
Abogado	6
Adm. De Empresas	3
Arquitecto	3
Auditor Financiero	1
Ciencias de la Educación	2
Comunicador Social	1
Diseñador Gráfico	1
Economía	4
Fisioterapeuta	2
Informático	2
Ing. Ambiental	2
Ing. Civil	3
Ing. Electrónico	2
Ing. Industrial	1
Político	1
Psicólogo	3
Restauradores de bienes inmuebles	2
Secretariado ejecutivo	1
Trabajo social	1
Turismo	2
<b>TOTAL SELECCIONADOS</b>	<b>43</b>

14  
43  
0,674418605  
  
1  
0,325581395

Promedio Académico	Promedio Propuest	Promedio Total
72,35	68,01	70,17

Edad Promedio Seleccionados
26 años



**BOLETA DE ENTREVISTA  
GUIA DE PREGUNTAS A LOS ENTREVISTADOS  
PROGRAMA “MI PRIMER EMPLEO”**

**NOMBRE:**

**CARGO:**

**1. En su opinión ¿cómo evalúa la organización interna en los procesos operativos del programa “Mi primer Empleo”? Entre el año 2012 al 2016 en el municipio de La Paz.**

1. pésima      2. mala      3. regular      4. buena      5. excelente

**2. En su opinión, ¿cuáles son los factores para que no concluyan las etapas algunos de los beneficiarios(as) del programa “Mi Primer Empleo”? Entre el año 2012 al 2016 en el municipio de La Paz.**

**3. Usted, ¿qué debilidades ha observado durante el proceso del programa “Mi Primer Empleo” en la ciudad de La Paz? entre los años 2012 al 2016.**

**4. Usted que fortalezas identifica en el programa “Mi Primer Empleo” implementado en el municipio de La Paz. Entre las gestiones 2012 al 2016.**

**5. Usted, ¿cómo evalúa la ejecución y los resultados logrados del programa “mi primer empleo”? particularmente en ciudad de La Paz entre los años 2012 al 2016.**

**6. En una escala de 1 al 5 ¿cómo calificaría la experiencia del programa “Mi Primer Empleo” en la ciudad de La Paz entre los años 2012 al 2016 y por qué?**

**7. En su percepción ¿se mejoró las condiciones de empleabilidad de los jóvenes beneficiarios(as) en la ciudad de La Paz? Entre los años 2012 al 2016.**

**8. Usted, ¿cree que se mejoró la “calidad de vida” (condición socio-económica) de los beneficiarios(as) en la ciudad de La Paz entre los años 2012 al 2016? ¿qué opina?**

**9. ¿Usted cree que se debe continuar con el programa “Mi Primer Empleo” en el municipio de La Paz?**

**10. Que sugiere para mejorar al programa “Mi Primer Empleo” del municipio de La Paz.**

## **LISTA DE PERSONAS ENTREVISTADAS**

### **1. PEDRO SUSZ**

Actual Concejal Municipal del GAMLP y presidente de la Comisión de Desarrollo Humano y Culturas.

Anteriormente Director de Gobernabilidad.

### **2. BEATRIZ ALVAREZ**

Actual Concejal Municipal del GAMLP

### **3. CECILIA CHACON**

Actual Concejal Municipal del GAMLP

### **4. KHATYA SALAZAR**

Actual Concejal Municipal del GAMLP

### **5. SANDRA VARGAS BACARREZA**

Actual coordinadora del programa Mi Primer Empleo GAMLP

Participante del Programa en la Gestión 2016

### **6. MAURICIO CENTELLAS**

Ex Coordinador del programa Mi Primer Empleo 2015 – 2018

### **7. MAURICIO SANCHEZ**

Actual Control social municipal Representante del Área de Juventudes 2018-2020

Ex presidente del Concejo Municipal de la Juventud 2016 -2018

### **8. ANDREA ROMERO**

Actualmente trabaja en el GAMLP como Consultora.

Participante del programa en la Gestión 2015.

### **9.- SEFORA LAURA ALVAREZ PABON**

Actualmente Coordinadora del Proyecto de Casas de las mujeres.

Participante del programa en la Gestión 2015.

### **10.- YERKO ALEJANDRO ARANA TAPIA**

Participante del programa en la Gestión 2012.

