

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



PLAN EXCEPCIONAL DE TITULACION PARA ANTIGUOS EGRESADOS

(PETAENG versión 13va.) - MEMORIA ACADEMICO LABORAL

**TITULO: INSERCION LABORAL DE BUSCADORES DE EMPLEO Y SU
VINCULACIÓN A EMPRESAS PRIVADAS**

CASO: PROGRAMA APOYO AL EMPLEO (PAE- REGIONAL EL ALTO)

AUTORA: FIDELA MACIAS CHOQUE

TUTOR ACADEMICO: LIC. VICTOR HUGO AMURRIO TORREZ

LA PAZ - BOLIVIA

2020

DEDICATORIA:

*A mis padres: mi sincero agradecimiento y mi eterna gratitud por su apoyo y colaboración
incondicional*

*A los compañeros y compañeras quienes me brindaron su apoyo durante el tiempo de
trabajo con el PAE*

*A los beneficiarios y las beneficiarias del Programa con los cuales compartí más allá del
trabajo*

AGRADECIMIENTOS:

*A esta casa de Estudios Superiores por acogerme en sus aulas
A la carrera donde recibí mi formación y los conocimientos
Al Lic. Víctor Hugo Amurrio Torrez por su orientación y colaboración en este documento
de investigación*

Muchas gracias...

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
ANTECEDENTES	5
CAPITULO I GENERALIDADES DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL	
Sector de Estudio.....	26
Justificación Social.....	28
Justificación Académico.....	28
Justificación Económica.....	28
CAPITULO II ACTIVIDAD PROFE'SIONAL PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA	
Problemática Central.....	30
Formulación del Problema.....	33
Objetivos.....	33
Objetivo general.....	33
Objetivos Específicos.....	33
Marco referencial (Diagnóstico).....	34
Descripción Específica de la Actividad Profesional en relación con la Solución del Problema.....	35
CAPITULO III LA SOLUCION DEL PROBLEMA EN EL CONTEXTO DEL MARCO TEORICO	
La perspectiva teórica acerca del Mercado de trabajo.....	39
Las políticas públicas: agencia de Empleo.....	44
Políticas Activas de empleo.....	45
Conceptualizaciones sobre empleo, subempleo y autoempleo.....	47
Oportunidades laborales.....	49
Responsabilidades del Empleador.....	50
El enfoque de la empleabilidad.....	51
La inserción Laboral.....	53
Recursos Sociales y Técnicos de la Inserción Laboral.....	54

Factores que influyen en la Inserción Laboral.....	54
Habilidades Básicas y Laborales.....	57
Problemática de la Inserción Laboral.....	58
El enfoque de la Intermediación.....	60
El enfoque de la Vinculación.....	61
Competencias que demandan las empresas.....	62
Reglamento Operativo del Programa Apoyo al Empleo (PAE).....	65
Metodología.....	66

CAPITULO IV DESARROLLO DE LA SOLUCIÓN Y RESULTADOS

Descripción del Proceso Operativo del PAE.....	69
Estructura Organización del PAE.....	70
Procesos Operativos del PAE – Regional El Alto	74
Proceso de intermediación e Inserción laboral.....	77
Proceso de supervisión a beneficiarios/as.....	82
Proceso de Pago de estipendios.....	85
 CONCLUSIONES.....	 90
RECOMENDACIONES.....	92

GLOSARIO

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

WEBGRAFIA

RESUMEN

Este trabajo se realizó bajo la modalidad de **P.E.T.A.E.N.G.** “Memoria Académico Laboral” que lleva con título **“inserción Laboral de Buscadores de Empleo y su Vinculación a Empresas Privadas caso: Programa Apoyo al Empleo (PAE- Regional El Alto)”**.

El presente trabajo se enmarca dentro del sector Público concretamente en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, dentro del Programa Apoyo al Empleo (PAE) para la misma se ha contextualizado los temas de “Inserción Laboral” y “Empleo” desde la mirada de los organismos internacionales quienes mencionan y coinciden que Bolivia tiene la tasa más baja de desempleo que se registró el año 2012. Desde entonces, el incremento en el nivel de desempleo muestra una desaceleración hasta hoy en día. Según las cifras oficiales (INE), la tasa de desempleo a nivel nacional pasó de un nivel mínimo entre altas y bajas de 3.2% en 2012 al 4.4 % en 2015. En la gestión 2016 se redujo al 4.1%. En 2017 4.48 %, en 2018 4.27%. y en el año 2019 4.89%.

En este sentido, desde 2012 el gobierno boliviano mediante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social lanza el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), el cual consiste en brindar capacitación en distintas ramas técnicas a personas que cuentan con 18 años de edad para adelante con un subsidio en base al salario mínimo y por un periodo de 3 meses. El PAE es financiado con los recursos del “Banco Interamericano de Desarrollo” (BID), en su primera versión (2012 – 2016) y segunda versión (2017 – 2021).

El trabajo tiene como principal objetivo: “Diseñar un proceso operativo en función a las necesidades del trabajo que realiza el “oficial operativo”, que ayude a incrementar la inserción laboral de los buscadores de trabajo del Programa Apoyo al Empleo (PAE) Regional El Alto”.

Es así, que el documento muestra los siguientes acápite como:

La introducción: relacionado a los motivos por los cuales se realizó el presente trabajo. El sector de estudio y las implicaciones prácticas con son las políticas activas de empleo aplicadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, asociadas al Servicio Público de Empleo (SPE) mediante la Plataforma de Atención al Público, que desarrolla acciones del Programa de Apoyo al Empleo (PAE), brindando información para la intermediación laboral directa, capacitación laboral in situ unida a un estipendio (apoyo económico) directo al buscador de empleo para promover el acceso a oportunidades en empresas formales.

- Capítulo I Se describe la actividad profesional en el Programa Apoyo al Empleo (PAE) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el cargo de oficial Operativo Regional El Alto, quién Facilita la articulación entre los buscadores/as de empleo (oferta) y los/las demandantes de empleo (demanda), así como colabora a las empresas en la búsqueda de candidatos/as para cubrir sus vacancias.
- Capítulo II Se muestra el planteamiento del problema y se definieron los objetivos de la Memoria Académica Laboral, donde se plantea “La ausencia de un proceso operativo para una efectiva inserción laboral de los buscadores de empleo frente a la demanda de los empresarios para su contratación”.
- Capítulo III Alcances en la solución del problema en el contexto de un marco teórico.
- Capítulo IV Desarrollo de la solución y resultados logrados.

Así mismo se presenta las conclusiones y recomendaciones para el Programa Apoyo al Empleo (PAE) en el contexto operativo.

INTRODUCCIÓN

El mercado laboral es uno de los más importantes en cualquier economía del mundo, en el se determinan el empleo de los individuos, así como el salario que se les va a pagar, que a su vez influye en sus condiciones de vida.

La dinámica de las personas ofertando su mano de obra, las empresas que la demandan y el gobierno, quien además de regular, se constituye en un empleador importante.

Dado que es el mercado laboral el que determina gran parte de los ingresos de las personas, lo que ocurra en este mercado determinará también las condiciones de vida de los individuos que conforman la sociedad, por ello se trata de un mercado con grandes connotaciones político, económico y sociales.

“El mercado laboral, además, presenta una baja de los salarios nominales, contrario a lo que la teoría clásica señala, los salarios no se reducen cuando existen excesos de mano de obra; en otras palabras, mientras en la mayoría de los mercados un exceso de oferta se traduce en reducciones en el precio, en el mercado de trabajo es posible que la oferta exceda la demanda laboral durante periodos prolongados (**Ludwing Ernesto Torres Carrasco, La situación del mercado laboral en Bolivia, 2016, pg.2**)

Todo lo mencionado anteriormente, se observa que el desempleo es un tema de gran importancia y representa un fenómeno socio-económico que ha crecido en todo el mundo y es parte de la agenda mundial, y principalmente en los países latinoamericanos.

“Según un estudio realizado por la Organización Mundial del Trabajo (OIT,) el empleo juvenil vive una crisis, con una tasa de desempleo calculada para éste año de 14,6% en América Latina y de 12,9% para el resto del mundo.

**(<https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/bolivia>
6/11/2012)**

“De acuerdo con un reciente estudio de la Organización internacional del Trabajo (2015) aproximadamente unos 73 millones de jóvenes entre 16 y 24 años se encuentran desempleados a nivel mundial y en Latinoamérica el 40% de los jóvenes latinoamericanos tiene dificultades para insertarse en el mercado laboral presentando una tasa de desempleo del 14% que es muy superior al resto de las regiones y otros segmentos de la población (BID, 2016).

“Entre los factores que inciden en este hecho están los relacionados a las escasas competencias laborales de estos segmentos para responder a la demanda de mano obra por parte de las empresas y el sector productivo, por lo cual el desempleo en este segmento vulnerable de la sociedad continuará ocupando importancia y se constituye en uno de los grandes retos en la agenda mundial en los próximos años (Foro Económico Mundial, 2016)” (José Luis Barroso, 2016, pág. 2),

Es así, que la situación en Bolivia se caracteriza por una economía con una lenta industrialización que impide que la gran fábrica absorba la fuerza de trabajo ofertada, como sucede con los obreros producto del crecimiento vegetativo de la masa laboral.

En el pasado, el empleo en Bolivia se concentraba en el sector agropecuario y, en menor medida, en los servicios poco calificados del área urbana. En la actualidad las cosas han cambiado, la participación del empleo en el sector de comercio ha crecido fuertemente, como se verá más adelante. En estas cifras presentadas en el documento reflejan la realidad del mercado laboral boliviano, caracterizado por desempleo elevado, precariedad laboral, salarios reducidos y baja productividad. Las pocas personas que están empleadas son muy poco productivas, donde la

situación de la pobreza también es preocupante teniendo a un 60% de la población viviendo en pobreza moderada y a un 38% en extrema pobreza.

En Bolivia, esta problemática ha estado siempre latente y ha implicado una serie de esfuerzos por parte de las instancias gubernamentales para beneficiar a hombres y mujeres que buscan un trabajo. Es así, que la situación socioeconómica es uno de los factores que influye en la tasa de desempleo juvenil.

“Según datos del privado Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), la tasa desempleo en jóvenes era de 15,5% en 2010. (<https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/bolivia/6/11/2012>).

Es de gran importancia generar políticas de empleo que tengan una orientación de la reducción de pobreza, productividad y crecimiento económico. Es de esta forma que desde el gobierno anterior presentó un Programa de empleo para disminuir la brecha de desempleo.

En este sentido, desde 2012 el gobierno Boliviano mediante el Ministerio de Trabajo, empleo y Previsión social lanza el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), el cual consiste en brindar capacitación técnica a personas que cuentan 18 años de edad para adelante con un subsidio en base al salario mínimo.

Durante la gestión 2012, el entonces ministro de Trabajo, Daniel Santalla, “indicó que el PAE cuenta con un financiamiento de US\$20 millones financiados con recursos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que beneficiarán en cinco años (2012 – 2016) a 20.000 jóvenes, quienes serán capacitados en distintas ramas técnicas.

"Beneficiaremos a trabajadores profesionales y no profesionales que estén desempleados. Nosotros como Estado vamos a subvencionar la capacitación de

tres meses con un salario de un mínimo nacional y un mínimo nacional y medio (de 145 a 217 dólares)" mensuales. Además, Los jóvenes beneficiarios también contarán con un seguro contra accidentes.

“El PAE permitirá registrar a 70.000 buscadores de empleo para generar una base de datos a fin de responder de inmediato ante cualquier requerimiento del sector público o privado.

Además, mencionó que el programa beneficiará también a las personas con discapacidad, que serán capacitadas laboralmente para que puedan generar emprendimientos.

(<https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/bolivia/6/11/2012>)

El Capítulo I expone las Generalidades y descripción de la Actividad Profesional argumentado la experiencia laboral que promueve la presente memoria académica laboral.

En la parte de la Actividad Profesional Para La Solución De Problemas, se expone la identificación y descripción de la problemática de forma concisa, y la definición del objetivo general y los objetivos específicos.

En la parte de los Alcances En La Solución Del Problema En El Contexto De Un Marco Teórico, será expuesto el cuadro teórico que justifica y contribuye al análisis de la Memoria Laboral, tomando en cuenta lo aprendido a nivel académico y laboral.

ANTECEDENTES

BID Entidad financiera para la ejecución del Programa Apoyo al Empleo



El **BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO** en sus iniciales **BID** (en inglés: Inter-American Development Bank) es una organización financiera internacional con sede en la ciudad de Washington D.C. (Estados Unidos), y creada en el año 1959 con el propósito de financiar proyectos viables de desarrollo económico, social e institucional y promover la integración comercial regional en el área de América Latina y el Caribe. Es la institución financiera de desarrollo regional más grande de este tipo y su origen se remonta a la Conferencia Interamericana de 1890. <https://www.iadb.org>

En la actualidad el BID es el banco regional de desarrollo más grande a nivel mundial y ha servido como modelo para otras instituciones similares a nivel regional y subregional.

SU VISIÓN

La visión consiste en un mundo donde las organizaciones globales reconocen el papel crítico que tienen que jugar para mejorar vidas, trabajando con nosotros para movilizar el financiamiento y conocimiento necesario para avanzar en el desarrollo de América Latina y el Caribe.

En línea con este movimiento global, ORP está expandiendo su trabajo colaborativo e innovando en sus esfuerzos para movilizar el conocimiento y los recursos financieros de sus socios.

SU MISIÓN

El Banco Interamericano de Desarrollo tiene como **misión** mejorar las condiciones de vida en América Latina y El Caribe. Fundado en 1959, el BID es una de las principales fuentes de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico,

social e institucional de la región. El BID también realiza proyectos de investigación de vanguardia y ofrece asesoría sobre políticas, asistencia técnica y capacitación a clientes públicos y privados en toda la región.

Su objetivo central:

- Reducir la pobreza en Latinoamérica y El Caribe y fomentar un crecimiento sostenible y duradero.

Otros objetivos:

- Mejorar la calidad de vida en América Latina y el Caribe.
- Mejorar la salud, la educación y la infraestructura a través del apoyo financiero y técnico a los países que trabajan para reducir la pobreza y la desigualdad.

Alcanzar el desarrollo de una manera sostenible y respetuosa con el clima.

Aunque nació en el seno de la Organización de Estados Americanos (OEA) no guarda ninguna relación con esa institución panamericana, ni con el Fondo Monetario Internacional (FMI) o con el Banco Mundial. En la actualidad el capital ordinario del banco asciende a 105.000 millones de dólares estadounidenses.

<https://www.iadb.org>

Con una historia que se remonta a 1959, hoy son la principal fuente de financiamiento para el desarrollo de América Latina y el Caribe. Ofrece préstamos, donaciones y asistencia técnica; y realiza amplias investigaciones. Mantiene un firme compromiso con la consecución de resultados medibles y los más altos estándares de integridad, transparencia y rendición de cuentas.

Los temas actuales prioritarios del Banco incluyen tres retos de desarrollo – inclusión social e igualdad, productividad e innovación e integración económica – y tres temas transversales – igualdad de género y diversidad, cambio climático y

sostenibilidad ambiental, y capacidad institucional y estado de derecho.
<https://www.iadb.org>

El BID mediante el préstamo realizado con el gobierno boliviano se crea el Programa Apoyo al Empleo (PAE) que tiene un:

ALCANCE: Nacional

COBERTURA GEOGRÁFICA: Urbano

PRESUPUESTO ANUAL: USD 4,000,000 anuales.

ORGANISMO RESPONSABLE: Dirección General de Empleo dependiente Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

ORGANISMO EJECUTOR: Servicio Plurinacional de Empleo

FUENTES DE FINANCIAMIENTO: Banco Interamericano del Desarrollo

EL MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



Reseña Histórica

Por Decreto Supremo de 17 de mayo de 1936 dictado por el Tcnl. Germán Busch, en su calidad de Jefe de Estado Mayor General y encargado del Poder Ejecutivo, se constituyó la Junta Mixta de Gobierno en la siguiente forma:

- ◆ Presidente de la Junta Cnl. David Toro R.
- ◆ Ministro de Relaciones Exteriores y Culto e Instrucción, Dr. Enrique Baldivieso.
- ◆ Ministro de Defensa Nacional y Colonización, Tcnl. Julio Viera.
- ◆ Ministro de Gobierno y de Justicia, señor Gabriel Gozávez.
- ◆ Ministro de Fomento y Comunicación, Tcnl. Luis Cuenca.
- ◆ Ministro de Hacienda y Estadística, señor Fernando Campero Álvarez
- ◆ Ministro de Agricultura, Minas y Petróleo, Tcnl. Oscar Moscoso.
- ◆ Ministro de Trabajo, Comercio y Previsión Social, señor Pedro Silveti Arce.

“En este Decreto en el que tácitamente se funda el Ministerio de Trabajo, Comercio y Previsión Social, con las siguientes atribuciones: La Organización Legal del Trabajo, establecimiento de cooperativas del consumo, previsión y crédito, fomento de la construcción de casa para obreros y creación de viviendas obras en minas y otros centros alejados de las poblaciones; servicio internacional del Trabajo; Legislación sobre el costo de vida, jornada laboral; Accidentes de Trabajo de las mujeres y de los niños; vacaciones anuales; instalación de salas cunas; participación de empleados y obreros en las utilidades de las empresas; adopción de medidas tendientes a evitar la desocupación y paro forzoso de los trabajadores; previsión social; mediante el seguro obligatorio a fin de prevenir los riesgos de trabajo, como enfermedades, accidentes, vejez invalidez y muerte; la organización del ahorro; el bienestar social; asegurando la sanidad e higiene de la población y de las clases trabajadoras; reglamentar e intervenir en los contratos de trabajo para su validez; en arbitraje en los conflictos surgidos entre patronos y obreros y establecer las bases condiciones de la sindicalización obligatoria.<https://www.mintrabajo.gob.bo/index.php/home/sobre-la-institucion.html>

También, se le encomendó organizar los Departamentos de Salubridad e Higiene Social y del Trabajo campesino y se puso bajo su dependencia la Oficina Nacional del Trabajo, la Caja de Ahorro (hoy Caja Nacional de Salud), la Dirección General de Salud Pública, la Dirección de lucha contra la Tuberculosis, las sociedades de Beneficencia e Instituciones similares.

“Por Decreto Supremo de 2 de marzo de 1940, se dispuso que el conjunto de organismos que integran el Departamento Nacional del Trabajo, se denominará en lo sucesivo “Judicatura del Trabajo” correspondiéndole exclusivamente la administración de justicia en materia de trabajo y de Previsión Social, y se encomendó al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ya creado el cumplimiento de las siguientes atribuciones, levantar estadísticas acerca del costo de vida y situación de las clases trabajadoras; así como lo relativo a accidentes de trabajo;

verificar inspecciones a minas, fabricas y otros establecimientos industriales, para que las empresas cumplan las prescripciones de la Ley en materia de Trabajo, Seguridad e Higiene y recopilar las disposiciones existentes sobre los regímenes laborales. Este Decreto Supremo elevó a las Jefaturas de Distrito del Departamento Nacional de Trabajo a la categoría de Juzgado de Trabajo, fijando su competencia y convirtiendo a la Dirección General del Trabajo en Corte Nacional del Trabajo.<https://www.mintrabajo.gob.bo/index.php/home/sobre-la-institucion.html>

La creación de la Corte Nacional del Trabajo es posterior, mediante Ley de 8 de octubre de 1941 que declara válidos los actos y resoluciones del mencionado Tribunal desde el día en que inicio funciones. Todo este repaso de la vida institucional del Ministerio se establece la evolución que ha experimentado sus con sucesivos cambios tanto en las funciones que le fueron asignadas como en su estructura técnico – administrativo así como en su denominación.

“El año 1940 por Ley se reformo la Organización Política y Administrativa del Estado y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se convirtió en Ministerio de Trabajo y Salubridad y Previsión Social, con las siguientes atribuciones: Atender el funcionamiento de hospitales civiles y militares; la oficina de servicios profilácticos y de vacunación; saneamiento de las regiones y campañas sanitarias; la defensa de la madre y del niño; manicomios; así como los de formar y fomentar instituciones y organizaciones de asistencia seguro y ahorro social, dirigir y desarrollar los barrios y viviendas obreras; instalar casas de abasto y droguerías populares y la defensa del trabajador en sus salarios salud física y cultura general.<https://www.mintrabajo.gob.bo/index.php/home/sobre-la-institucion.html>

El 9 de mayo de 1947 por Ley de la República, el Ministerio de Higiene y Salubridad se separó del de Trabajo y Previsión Social manteniendo este último sus atribuciones a estas dos ramas de Trabajo y Previsión Social. En esta época

el Ministerio asume múltiples funciones en el campo de la Previsión Social, entendiendo inclusive aspectos tales como el desayuno escolar; la protección de menores; la oficina de la Mujer; Servicios de listas Pasivas de las guerras del Pacífico y del Chaco; control de alquileres entre propietarios de inmuebles e inquilinos y otros que no correspondían al carácter específico de su misión técnico-administrativo en los campos laborales y de previsión social.

En 1957 a raíz de la aplicación del Código de Seguridad Social, promulgada en diciembre de 1956, el Ministerio nuevamente cambio de denominación por la de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la que sigue hasta el dictamen de Ley de Bases el año 1969. El nuevo ordenamiento administrativo establecido por esta Ley asigna funciones de Previsión y Seguridad Social al Ministerio de Higiene y Seguridad, que así se convierte en Ministerio de Previsión Social y Salud Pública.

<https://www.mintrabajo.gob.bo/index.php/home/sobre-la-institucion.html>

El de Trabajo cambia su nombre por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sindicales. Se incorpora también a su estructura la Dirección Nacional de Cooperativas, entidad que estuvo funcionando en forma autónoma.

Como consecuencia de la promulgación de la Ley de Bases del Poder Ejecutivo, en fecha 30 de abril de 1970, el Ministerio bajo su nueva denominación de Trabajo y Asuntos Sindicales, se ajusta con criterios técnicos a la regulación Obrero – Empleador; el conocimiento de la actividad sindical; el fomento de las Cooperativas Agropecuarias; empleo y otras atribuciones que la configuran como instrumento de una verdadera administración para el desarrollo del sector social, facultades que fueron ratificadas por la Ley de Organización Administrativa del Poder Ejecutivo, en fecha 12 de septiembre de 1972.

El 6 de diciembre de 1974 mediante Decreto Ley No. 12041, el Ministerio obtuvo la aprobación de su Ley Orgánica habiendo en esta ocasión cambiado nuevamente

de denominación, por la de Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, siendo sus principales atribuciones formular, dirigir y ejecutar la Política Nacional en materia de Promoción Socio Laboral y la de regular las relaciones obrero empleadores, incluyendo las del Estado como empleador, el estudio y solución de los problemas de desocupación y subocupación de la mano de obra; la reglamentación de la organización sindical, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la formulación, dirección y ejecución de la política de seguridad, higiene y productividad industrial; la promoción de condiciones para el mejor desenvolvimiento de la actividad laboral y el fomento de la formación y capacitación técnica de la mano de obra.

<https://www.mintrabajo.gob.bo/index.php/home/sobre-la-institucion.html>

Por Ley No. 1493 de fecha 17 de septiembre de 1993, cambian de denominativo por la de Ministerio de Trabajo, con las siguientes atribuciones:

a) Formular; instrumentar y fiscalizar políticas laborales, asegurar su compatibilidad con las estrategias aprobadas por el Presidente de la República.

b) Velar por la aplicación y el cumplimiento de la Ley General de Trabajo, Ley de Cooperativas y disposiciones conexas así como los convenios internacionales sobre la materia.

c) Evaluar y velar por el mejoramiento del Empleo y de las condiciones de Trabajo.

d) Disponer el estudio y proponer soluciones a los problemas de desocupación y subocupación de la mano de obra.

e) Analizar y hacer el seguimiento de los procesos de Migración Laboral, y formular políticas en función del interés nacional.

f) Estimular políticas que alienten y promuevan la ocupación plena e intensiva de la fuerza del trabajo promoviendo acciones coordinadas con los otros Ministerios.

g) Apoyar la investigación e intermediación para la mejor organización del mercado del trabajo.

h) Fomentar la organización cooperativa y asociativa.

- i) Diseñar y aplicar políticas de seguridad ocupacional.
- j) Velar para que se logre efectividad. **www.mintrabajo.go.bo**

Actualmente, las atribuciones del Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social se encuentran enmarcadas en el Art. 86 del Capítulo 15 de la Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado de Bolivia.

Dentro de la Estructura Jerárquica el Ministerio tiene relación con el Programa que se constituye como brazo operativo:

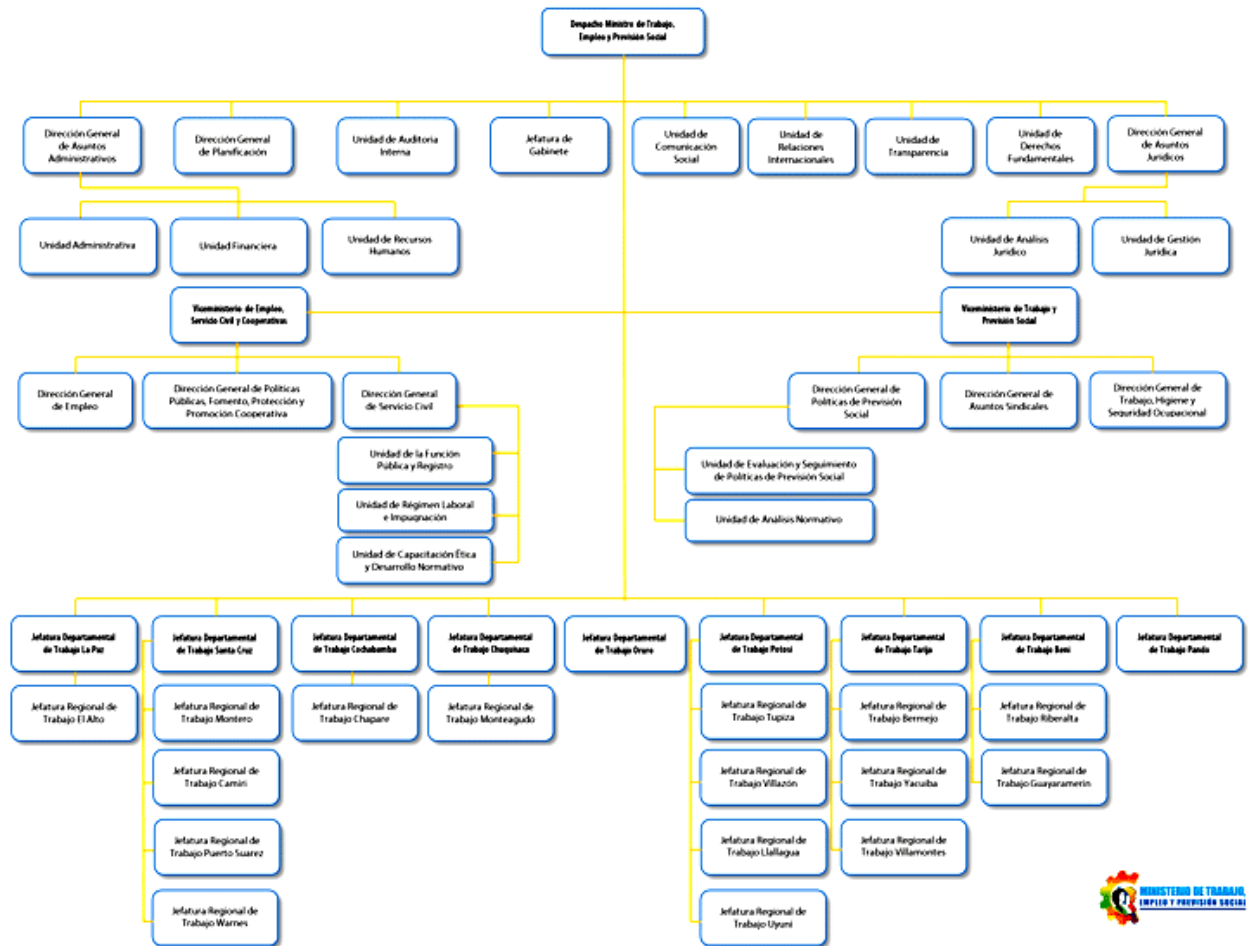
El Vice ministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas y su Dirección dependiente:

- **Dirección General de Empleo --Dependencia --Programa Apoyo al Empleo (PAE)**

Su estructura y sus unidades (organigrama)

FIGURA NO. 1

Estructura Organizacional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social



Fuente: www.mintrabajo.go.bo

El Programa Apoyo al Empleo (PAE) tiene su dependencia de la dirección General de empleo y la misma es parte del Vice ministerio de empleo, Servicio Civil y Cooperativas.

Este **Figura No.1**, se ha extraído de la estructura del Organigrama del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

FIGURA No. 2
SUB ESTRUCTURA DE MINISTERIO DE TRABAJO



Fuente: www.empleo.gob.bo

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, tiene:

Su misión

Garantizamos el cumplimiento de los derechos y obligaciones socio laboral de las trabajadoras y trabajadores y de las servidoras y servidores públicos; promovemos y defendemos el trabajo y empleo digno; erradicando progresivamente toda forma de explotación, exclusión y discriminación laboral en el marco de la construcción de la economía plural. (www.mintrabajo.go.bo)

Su visión

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es la entidad que protege y defiende los derechos socio laboral y fundamental del trabajo; así como el acceso al trabajo y al empleo digno de la población boliviana con equidad, inclusión y priorizando grupos vulnerables, en alianza con las y los trabajadores y las organizaciones sociales. (www.mintrabajo.go.bo)

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Objetivos Estratégicos Institucionales

“Los objetivos estratégicos son el producto del análisis de los efectos institucionales que genera del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en el marco de su visión institucional y de sus competencias:

Los objetivos Estratégicos identificados son:

Derechos Socio-laborales

“Proteger y garantizar los derechos socio-laborales en el marco del trabajo digno, promoviendo el derecho a la sindicalización, desarrollando e implementando normativa socio-laboral, de seguridad ocupacional y de seguridad social, asimismo, promoviendo la formulación de políticas, programas y proyectos para el servicio civil.

Derechos Fundamentales del Trabajo

“Erradicar la explotación y la discriminación laboral en trabajadores del campo y en situación de vulnerabilidad, eliminar las determinantes del trabajo infantil y reducir las diferencias laborales entre hombres y mujeres mediante el desarrollo de planes de erradicación progresiva de toda forma de explotación laboral, inequidades de género, racismo y discriminación. (www.mintrabajo.go.bo)

Promoción del Empleo

“Promover y generar oportunidades de acceso al empleo en beneficio de la población boliviana con énfasis en grupos vulnerables a través del desarrollo de planes y políticas de fomento como también la promoción y protección de organizaciones cooperativas.

Este objetivo está relacionado con Programa Apoyo al Empleo respecto a la generación de oportunidades laborales para los buscadores de empleo a nivel nacional

Gestión institucional

Contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante la transformación de la gestión pública con características de transparencia, eficiencia, eficacia, descolonización y práctica de valores socio-comunitarios. (www.mintrabajo.go.bo)

DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO



La **Dirección General de Empleo** en el contexto operativo cuenta con una unidad como es el **SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO** como área operativa para las inscripciones de los/as buscadores/as de empleo.

En el marco del Manual de Organización y Funciones 2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la Dirección General de Empleo tiene el siguiente objetivo y funciones generales.

ESTRUCTURA



Fuente: www.empleo.gob.bo

OBJETIVOS DE LA DIRECCIÓN

Promover y gestionar acciones conjuntas con entidades territoriales autónomas y/o descentralizadas, encaminadas a fomentar la dinamización de la economía plural para preservar y generar mayores y mejores condiciones de empleabilidad mediante políticas activas para toda la población. (www.mintrabajo.go.bo)

FUNCIONES GENERALES

1. Formular la política nacional de empleo en el marco de la legislación nacional y los convenios internacionales en coordinación con entidades públicas y privadas y gestionar su aprobación en las instancias correspondientes.
2. Formular políticas activas y pasivas en el marco de la legislación nacional y los convenios internacionales de empleo a nivel nacional, sectorial y territorial y coordinar la implementación.
3. Establecer alianzas estratégicas con entidades territoriales descentralizadas y autónomas para diseñar y ejecutar planes y programas intersectoriales de generación y promoción del empleo.
4. Promover alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas para diseñar, ejecutar y evaluar planes y programas que garanticen la igualdad en el acceso, las mejores condiciones y oportunidades laborales de los jóvenes.
5. Promover alianzas estratégicas, cartas de acuerdo y cartas de intenciones con entidades públicas y privadas para el diseño y ejecución de planes y programas de intermediación e inserción laboral.
6. Promover alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas para el diseño y ejecución de planes y programas de capacitación técnica y orientación laboral en el marco de las políticas activas de empleo.
7. Diseñar, en coordinación con instancias pertinentes, los mecanismos normativos que definan competencias y acciones concretas para la inserción y la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado.
8. Desarrollar e implementar mecanismos, en coordinación con las instancias competentes, para la detección y prevención de la trata y tráfico de personas

y delitos conexos en los procesos de intermediación e inserción laboral a través del servicio público de empleo.

9. Diseñar e implementar programas y proyectos que viabilicen la inserción y reinserción laboral para la población en general con énfasis en grupos vulnerables.
10. Diseñar una política de inclusión socio laboral para las Personas con Discapacidad.
11. Establecer alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas para identificar las necesidades de formación para responder a las demandas del mercado laboral. (UIAMT, SPE)
12. Generar indicadores de mercado de trabajo en el marco de los lineamientos nacionales e internacionales como insumo para la formulación e implementación de las políticas de empleo.
13. Coordinar con las instancias competentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la integración de datos sobre el mercado de trabajo en los sistemas de información institucional.
14. Elaborar reportes anuales de las personas con discapacidad que estuvieran desempeñando funciones en el sector público y remitirlos al Ministerio de Salud y Deportes.
15. Diseñar, implementar y administrar el Registro Nacional de Agencias de Empleo Privadas y emitir reportes periódicos sobre casos de intermediación laboral para prevenir o detectar la Trata y Tráfico de Personas y delitos conexos.
16. Coordinar la generación y administración de información de empleo con instituciones públicas y privadas especializadas en la materia a nivel nacional e internacional.
17. Diseñar y ejecutar proyectos de investigación necesarios para conocer el dinamismo del mercado de trabajo.
18. Establecer alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas para identificar las necesidades de formación para responder a las demandas del mercado laboral en coordinación con el Servicio Público de Empleo.

19. Generar indicadores de mercado de trabajo en el marco de los lineamientos nacionales e internacionales como insumo para la formulación e implementación de las políticas de empleo.
 20. Coordinar con las instancias competentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la integración de datos sobre el mercado de trabajo en los sistemas de información institucional.
- (www.empleo.gob.bo)**

Las funciones de la Dirección General de Empleo están referidas a las acciones de las inserciones laborales relacionado con el Programa Apoyo al Empleo para su ejecución y control sujeta a las disposiciones.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO



El Servicio Público de Empleo es un servicio nacional gratuito, que tiene como fin ayudar a quienes necesiten encontrar un empleo, facilita la búsqueda de personal adecuado a todo empleador público y privado.

Sus objetivos

- Facilitar la articulación entre los buscadores/as de empleo (oferta) y los y las demandantes de empleo (demanda), apoyar su calificación, así como colaborar a las empresas en la búsqueda de candidatos/as para cubrir sus vacancias.

También:

- Contribuir en la promoción de las oportunidades laborales e iniciativas para generar ingresos a favor de los sectores vulnerables.

Está dirigido a:

Personas que buscan trabajo y que requieren asistencia para su intermediación laboral.

Servicios que ofrece:

- Promover la oferta de los buscadores/as de empleo registrados en la bolsa de trabajo.
- Difundir mediante la plataforma del servicio y otros medios, las vacancias laborales.
- Vincular la oferta y demanda laboral con proyectos de empleo,

Además, ofrece:

- Inscripción del perfil requerido por la empresa
- Envío de perfiles de postulantes a la empresa
- Orientación e inducción a la actividad laboral
- Una vez que la empresa acepta el perfil registrado se apoya con orientación y monitoreo para la inserción.
- Apoyo a grupos vulnerables para impulsar la inserción laboral de personas con discapacidad y adultos/as mayores.

También, orientación laboral:

Desarrolla metodologías, procesos, técnicas de formación y orientación para el empleo. Implica mejorar las posibilidades y potenciar las capacidades profesionales mediante una serie de pautas destinadas a la búsqueda e incursión del empleo.

REQUISITOS PARA SER PARTE DE LA BOLSA TRABAJO

- 1.- Fotocopia de carnet de identidad
- 2.- Fotocopia de carnet de discapacidad (si corresponde)
- 3.- Fotocopia de factura de energía eléctrica, agua o gas de lugar de residencia (actual)
- 4.- Croquis de domicilio (vivienda)
- 5.- Hoja de vida (Curriculum Vitae) profesionales y dos números de teléfono o celular de contacto
- 6.- Certificados de estudios (si corresponde)

REQUISITOS PARA INGRESAR AL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO

- Ser mayores de 18 años de edad y no estar recibiendo apoyo a través de otro programa del gobierno.
- Registrarse en la bolsa de Trabajo del Servicio de Empleo, presentando, los 6 puntos antes mencionados.

PROGRAMA APOYO AL EMPLEO (PAE)



El programa de apoyo al empleo (PAE), es un instrumento de aplicación de políticas activas de empleo del anterior gobierno diseñado para atender a trabajadores, técnicos y profesionales mayores de 18 años, que se encuentran en situación de desempleo con o sin experiencia laboral.

¿En qué consiste el Programa de Apoyo al empleo (PAE)?

El Programa otorga estipendios para la capacitación en puestos laborales a buscadores de empleo (trabajadores técnicos y profesionales) mayores de 18 años.

La capacitación en puesto de trabajo, tiene una duración de tres meses y se efectúa en una empresa pública o privada (rubros de industria manufacturera, comercio y servicios) registrada en la bolsa de trabajo, que requiere personal y vacantes.

El Programa de Apoyo al Empleo se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. El Programa entrega estipendios para capacitación en puestos laborales a buscadores de empleo.

Con la implementación del Programa de Apoyo al Empleo (PAE), se busca desarrollar acciones orientadas a la generación de oportunidades laborales,

ampliando el rol del Ministerio de Trabajo, que ahora participa de manera directa en los procesos de intermediación, capacitación e inserción laboral.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Objetivo general

“Ampliar la cobertura y efectividad de las políticas activas de empleo que lleva adelante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de la Dirección General de Empleo y con ello contribuir a mejorar las condiciones de empleabilidad laboral de los trabajadores.

Objetivos específicos

1. Optimizar las modalidades de atención del Servicio Plurinacional de Empleo (SPE) a nivel nacional, mediante el diseño y funcionamiento de modernos sistemas de intermediación, orientación y capacitación laboral, que aseguran la prestación de un servicio oportuno, útil, integral y gratuito.
2. Promover la inserción de buscadores de empleo cuyo perfil satisface los requerimientos de personal, pero que carecen de una oportunidad de acceso al empleo que les permita participar en un proceso de capacitación en el sitio de trabajo y adquirir la experiencia laboral necesaria.
3. Implantar sistemas de monitoreo, estudios de evaluación operativos y la evaluación de impacto del Programa de Apoyo al Empleo.

<https://www.pae.gob-bo>

METAS

Metas del PAE (2012-2016);

1. Beneficiar a 20.000 adultos en situación de desempleo, con estipendios de práctica laboral en empresas.
2. Realizar 70.000 registros de buscadores de empleo (trabajadores, técnicos y profesionales).

“COMPONENTES Y PRODUCTOS

- **Capacitación laboral**

“El Programa otorga estipendios entre BOB 1.805 (USD 253) y BOB 2.708 (USD 380) de acuerdo al rango salarial de la vacante de la empresa- para la capacitación en puestos laborales a personas que se encuentran desempleadas mayores de 18 años. La capacitación laboral tiene una duración de 3 meses y se lleva a cabo en una empresa pública o privada (de los rubros de industria manufacturera, comercio y servicios), registrada en la bolsa de trabajo y que requiere personal o posee vacantes.

Además, se llevan a cabo acciones de orientación laboral.

- **Ampliación del servicio de empleo**

Mediante este componente se dota al Servicio Plurinacional de Empleo con los recursos necesarios para desarrollar:

1. Sistemas de intermediación vía Internet (portal de empleo), información de mercado y un servicio de apoyo económico "800" para orientar a usuarios de los servicios de internet y para dar atención al público.
2. Sistemas personalizados de orientación laboral y de referencia a puestos de trabajo (incluye la capacitación y gestión de emprendimientos).
3. Actividades de promoción al empleo como ferias y talleres de búsqueda de empleo y difusión.
4. Programa de Apoyo al empleo de Adultos

Enfocado en facilitar la inserción de buscadores de empleo que ya cuentan con el perfil requerido, pero que carecen de una oportunidad de trabajo que les permita adquirir la capacitación in situ (en empresas) y la experiencia necesaria para lograr su inserción laboral.

<https://plataformacelac.org/programa/169> extraído 03/02/2020

- **Práctica laboral**

El apoyo al empleo de adultos se concreta bajo la modalidad denominada "Practica laboral en el puesto de trabajo". Esta dirigida principalmente a adultos profesionales, egresados de escuelas técnicas y universidades, y todo buscador

de empleo que enfrenta problemas de inserción laboral y que cumple con el perfil requerido. Cada beneficiario recibe la transferencia de un subsidio mensual tomando como parámetro el salario mínimo nacional; pudiendo ser cancelado de acuerdo a dos rangos:

1. Un primer rango equivalente a un salario mínimo nacional vigente; y
2. Un segundo rango equivalente a un salario mínimo nacional vigente más el 50% del mismo.

Entre los criterios para determinar el rango se encuentran las características técnicas y económicas de la vacante y el rango salarial de la vacante de la empresa.

- **Seguro contra accidentes**

Las personas beneficiarias se encuentran cubiertas por un seguro contra accidentes, por el tiempo que dura la práctica laboral en el puesto de trabajo.

- **Planificación, análisis de políticas de empleo y evaluación**

Promover el desarrollo de sistemas de monitoreo, estudios de evaluación operativos y la evaluación de impacto del programa de inserción laboral para adultos y otras líneas que atienden a población específica.

<https://www.pae.gob.bo>

POBLACION OBJETIVO DEL PROGRAMA

Trabajadores, técnicos y profesionales mayores de 18 años, que se encuentren en situación de desempleo con o sin experiencia laboral.

Deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser mayores de 18 años de edad y no estar recibiendo apoyo a través de otro programa del gobierno;
2. Registrarse en la Bolsa de Trabajo del Servicio Plurinacional de Empleo;
3. Satisfacer el perfil requerido por la empresa;

En que consiste el programa:

El PAE facilita la inserción de buscadores de empleo que ya cuenta con el perfil requerido, pero que carecen de una oportunidad de trabajo que les permita adquirir la capacitación laboral en el puesto de trabajo (en empresas) y la

experiencia necesaria para lograr su inserción a través de efectivizar la oportunidad de empleo.

Por lo tanto, el PAE intermedia entre la empresa y el buscador de empleo, para que éste se capacite en un puesto de trabajo por 3 meses, otorgándoles un estipendio desde un salario mínimo básico categorizando su nivel de formación sea bachiller o no, técnico y profesional (por ejemplo, Bs.- 1000 hasta Bs.- 2708) y un seguro contra accidentes por el plazo que dura la capacitación.

Los beneficios para la empresa son:

- Facilita y minimiza costos en la búsqueda de personal, al proporcionar listados de postulantes para efectuar la selección.
- Ayuda a sustentar su productividad y crecimiento.
- La empresa evalúa y elige al postulante idóneo para contratarlo.

Requisitos para el registro de empresas al PAE

- Fotocopia del N.I.T.
- Fotocopia del carnet de identidad de la persona que figura en el N.I.T.
- Carta poder del representante legal (solo en casos de S.R.L. o Ltda. S.A.)
- Certificación electrónica del N.I.T. del año vigente.
- Factura de Luz
- Croquis de ubicación
- Planilla de trabajadores
- Fotocopia del ROE (Registro Obligatorio de Empleadores) (PAE II)

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

SECTOR DE ESTUDIO

El presente trabajo ha buscado responder y aportar información a este contexto denominado Programa Apoyo al Empleo (PAE) mediante el “empleo” “empleabilidad”, “inserción laboral” “buscadores/as de empleo, “capacitación in situ”

Es necesario señalar que dentro del concepto de la inserción laboral se hace referencia no solo a la incorporación de la persona (buscadores/as de empleo) a un puesto de trabajo por un periodo de tres meses (capacitación in situ) sino también se toma en cuenta la capacidad para mantener dicha incorporación y ser contratado por las empresas.

La inserción laboral puede optimizarse interviniendo en los procesos de inserción del individuo a emplearse (empleabilidad) y mejorando las ofertas de empleo (ocupabilidad).

Por lo tanto, la presente investigación determina que la valoración del proceso operativo que implica al demandante, las características del mercado y las acciones operativas, son factores ineludibles para llevar a cabo el proceso de la inserción. Además, se hace necesario una breve explicación del aspecto operativo que a continuación refiere:

Durante el proceso de inserción existe un antes y después: Un antes referido a la inscripción del los/las buscadores/as de empleo y su registro a la Bolsa de Trabajo en la espera de que su perfil aplique a la demanda de la empresa solicitante y un después, donde la empresa entrega la documentación correspondiente y la solicitud de beneficiarios/as para el puesto vacante real. Se envía varios perfiles que cumpla con los requerimientos solicitados por la empresa aquellos/as

beneficiarios/as que cumplen son preseleccionados para luego ser “intermediados”.

Se ha observado una serie de debilidades de los oficiales operativos que a nivel nacional y regional respecto a lograr una base de datos de empresas que cuenten con una vacancia real para un puesto determinado y no solo acogerlos a los beneficiarios por un periodo de tres meses que el Programa paga el salario en su integridad y con la expectativa de que sea contratado.

Las oficinas regionales del PAE a nivel nacional tienen ciertas particularidades, entre ventajas y desventajas de lograr la mayor cantidad de intermediaciones para cubrir las metas mensuales y por la gestión.

Es necesario señalar que no se han encontrado estudios recientes referidos a la inserción laboral con el Programa a nivel nacional menos a nivel regional.

Los debates sobre la inserción laboral y la vacancia real que presenta una empresa coinciden en señalar que las primeras experiencias de jóvenes en el mercado de trabajo ocurren usualmente mediante trabajos eventuales y/o trabajos asalariados en pequeñas empresas. Por diversas razones o restricciones, muy poco de ellos empiezan como auto empleo o como dueños de sus propios negocios.

Cabe recalcar que en esta investigación hace un enfoque desde la perspectiva de la empresa, es decir del empresario, es quien finalmente contrata y evalúa la mano de obra.

Dar a conocer cuáles son los factores de mayor incidencia de trabajo operativo en la inserción laboral y la intermediación laboral y sus principales problemáticas.

JUSTIFICACIÓN

JUSTIFICACIÓN SOCIAL

Cuando se refiere a la inserción laboral de los buscadores de empleo, parece algo sencillo la ejecución desde el Programa, es importante señalar, desde las necesidades de las personas que buscan un trabajo para generar ingreso y asegurar una permanencia no solo de tres meses sino por más tiempo. Si se analiza el propósito del Programa es disminuir el desempleo y quienes son más vulnerables y grueso de la población, son los jóvenes que por primera vez ingresan al mercado laboral, al igual que las mujeres que a temprana edad son madres de familia y las personas con distintas discapacidades, es decir, población vulnerable.

JUSTIFICACIÓN ACADÉMICA

El tema de investigación contribuye a dar un giro de 90% para ver la importancia del tema de inserción laboral y especialmente el desempleo de población joven en nuestro país. Así como la organización y coordinación de los niveles jerárquicos del programa.

Además, del tema de trabajo, revisar el entorno del empleo, el subempleo, el autoempleo y la calidad del empleo.

JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA

El programa ha aportado a los muchos buscadores de empleo y/ beneficiarios que han permanecido los tres meses y algunos que hasta fecha continúan trabajando en las distintas empresas.

El Programa representa un apoyo a quienes buscan trabajo y el grueso de la población son gente joven que por primera vez van a ingresar a trabajar, es doble el esfuerzo para que las empresas abran sus puestos y dar la oportunidad laboral a esta población.

Existe ventajas y desventajas desde el punto de vista de la empresa y los buscadores de empleo, la idea principal del Programa es el apoyo económico para el trabajador y para la empresa no implica una inversión adicional durante tres meses.

La edad para el ingreso al "programa es ser mayor de 18 años para adelante, según datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), en el primer trimestre 2016 la Población Económicamente Activa (PEA) fue de 55,8% y para el primer trimestre 2017 subió a 61,1%, reflejando un incremento de 5,3 puntos porcentuales, así también la Población Económicamente Inactiva (PEI), disminuyó de 44,2% en el primer trimestre 2016 a 38,9% en el primer trimestre 2017, informó el Instituto Nacional de Estadística (INE).

La PEA y la PEI forman parte de la Población en Edad de Trabajar (PET) que representa el 80,3% de la población urbana en el departamento de La Paz que llegó a 1.921.000 habitantes aproximadamente, en tanto que la Población en Edad de No Trabajar (PEI) tiene una participación del 19,7% del total de la población urbana.

<https://www.ine.gob.bo/index.php/poblacion-economicamente-activa-representa-611-de-la-poblacion-en-edad-de-trabajar/> EXTRAIDO 05/07/2020

CAPÍTULO II

ACTIVIDAD PROFESIONAL PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

2.1. PROBLEMÁTICA CENTRAL

En la primera fase del PAE de las gestiones 2012 al 2016 su inicio fue bastante compleja tanto para los coordinadores, gestores y concertadores de empresa, oficiales operativos y personal de plataforma técnicos como para operadores que por la falta de abordajes en una base de datos de empresas y la realización de las inserciones laborales se generaba una brecha bastante amplia sobre que los buscadores de empleo demoraban ser convocados por los denominados gestores de empleo quienes se encargaban del trabajo operativo para las inserciones en las empresas privada solicitantes.

A medida que transcurría el tiempo y el cumplimiento de las metas trazadas por cada regional o departamento capitales y algunas ciudades intermedias donde se ejecutaba el PAE.

Los primero tres años su ejecución era de corto alcance, no concebía la idea de acelerar el procesos de las inserciones laborales hasta finales de la gestión 2014 se ha reportado por departamento las metas logradas que no sobrepasan el 35% (según reporte mensual y anual de la área de Sistemas del 2012 a 2014)

Por falta de coordinación los problemas técnicos y los operativos in situ se agudizaron notablemente y como resultado de estos hechos se ha solicitado en cada regional una propuesta de trabajo operativa en la búsqueda de empresas a nivel regional para asegurar la inserción laboral

La dispersión de información sobre los contactos con las empresas privadas que deberían compartir los operadores ha generado duplicidad en todas las regionales donde se ejecutaba el Programa.

Es el caso de la Regional de la ciudad de El Alto, donde se concentran una gran cantidad de empresas privadas en diferentes rubros como la de producción, servicios y comercio; la falta de coordinación con la Regional de La Paz, ha dificultado concretar la participación de las empresas:

Por un lado, la susceptibilidad de las empresas respecto a que el Programa es del Estado y quien ejecuta es el Ministerio de Trabajo, desde la mirada del empresario representa una actitud de rechazo, de obligaciones y de inseguridad de aceptar su participación en el “Programa”.

Explicar a los empresarios que después de los 3 meses de la capacitación “in situ” o los 3 meses de prueba, exista la posibilidad de ser contratados; los empresarios rechazan o condicionan su participación en el Programa, justificando que representa una carga laboral, según señalan.

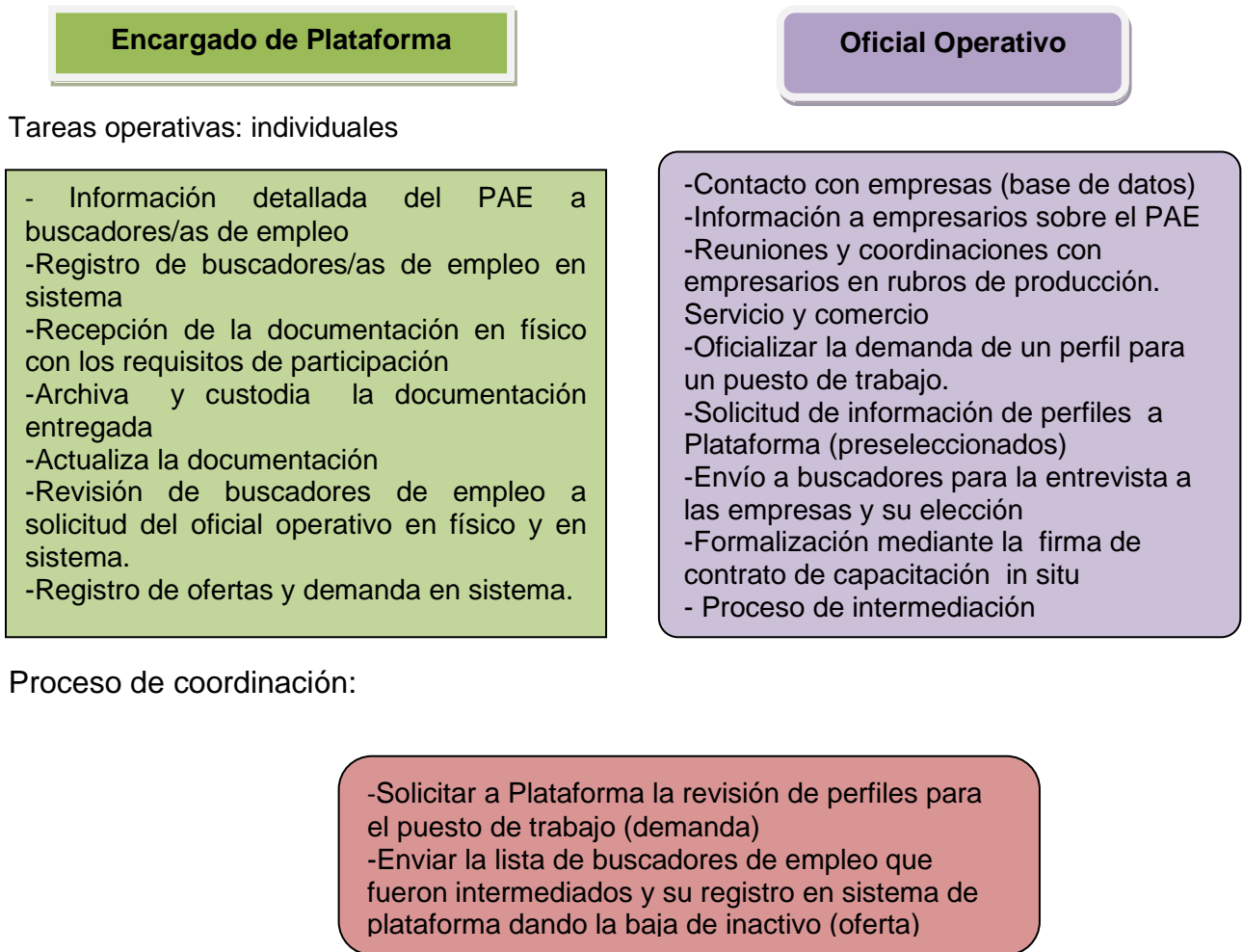
La carga laboral que recae en el oficial operativo que realiza varias actividades como: contacto con empresas, intermediaciones en el sistema del Programa para el proceso de inserción laboral, seguimiento “in situ” a beneficiarios/as, pago de los estipendios a beneficiarios/as y otros procesos complementarios, así como la responsabilidad administrativa documental (armando de carpetas).

También el aspecto operativo de supervisión a beneficiarios/as en las empresas es compleja por la cantidad de personas que son insertadas y la falta de condiciones técnicas de monitoreo o seguimiento a los beneficiarios durante la capacitación “in situ”, existe la dificultad de control en un 100%.

Según el siguiente gráfico la funcionalidad del proceso de inserción laboral, que genera cuellos de botella en el proceso: los tiempos largos y morosos por la burocracia de la documentación, que se envía a la oficina central para formalizar la inserción en las empresas y el inicio de su capacitación “in situ” de los buscadores de empleo durante el PAE I.

FIGURA NO. 3

PROCESO DE INTERMEDIACIÓN E INSERCIÓN LABORAL



Fuente: Elaboración propia según el ROP II -2018

El Figura No 3. Muestra que el trabajo operativo entre el encargado de Atención de Plataforma y el oficial operativo era bastante independiente, existía poca coordinación que generaba un procesos lento en la insercion laboral y los buscadores de empleo quienes desanimados, desmotivados dejaban de actualizar sus datos en el sistema, la condición es la vigencia de los datos de los buscadores de empleo para estar actualizados y así perjudicaban un proceso efectivo del Programa.

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Ante lo mencionado anteriormente se plantea una pregunta principal

¿De que manera el trabajo operativo del PAE logra una efectiva inserción laboral de los buscadores de empleo frente a la demanda de los empresarios para su contratación?

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cuáles son los factores que influyen de manera directa en la inserción laboral de los buscadores de empleo en la regional de El Alto?.
- ¿De qué manera los recursos logísticos y comunicacionales se relacionan con los recursos técnicos en la inserción laboral de los buscadores de empleo en la regional del El Alto.
- ¿Cuáles son las principales competencias demandadas en el proceso de inserción laboral?
- ¿Cuáles son los mecanismos de articulación entre el PAE y los empresarios para una efectiva inserción laboral?

2.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Diseñar un proceso operativo en función a las necesidades del trabajo que realiza el “oficial operativo”, que ayude a incrementar la inserción laboral de los buscadores de trabajo del Programa Apoyo al Empleo (PAE) Regional El Alto.

2.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proponer las estrategias operativas necesarias para contribuir a una efectiva inserción laboral de los buscadores de empleo

- Describir las prácticas y estrategias que desde el equipo central y los equipos técnicos se han desarrollado con el objeto de coadyuvar el trabajo operativo en la Regional El Alto.
- Describir los resultados de inserción laboral de los buscadores de empleo que participaron del Programa en la 1era versión (2012 – 2016)
- Analizar el trabajo operativo respecto a las inserciones laborales para la 2da versión del Programa (PAE II).

2.4. MARCO REFERENCIAL (DIAGNÓSTICO)

En la primera fase del PAE de las gestiones 2012 al 2016 su inicio fue bastante compleja tanto para técnicos como para operadores, que por la falta de abordajes en tema de contacto con empresa y la realización de las inserciones laborales se generaba una brecha bastante amplia respecto a que los buscadores de empleo, desde el momento que se registraban en la “bolsa de trabajo” el tiempo de espera para ser insertados laboralmente duraba semanas, meses e incluso más; hasta ser convocados por los “gestores de empleo” quienes se encargaban del trabajo operativo para las inserciones en las empresas privada o públicas solicitantes.

A medida que transcurría el tiempo y el cumplimiento de las metas trazadas por cada regional o departamento capitales y algunas ciudades intermedias donde se ejecutaba el PAE. Ha creado susceptibilidad de conseguir llegar a la meta planificada.

Se suma a ello los cambios de Ministros, el Programa inicia su ejecución en la gestión del Sr. Daniel Santalla Tórrez, (2012- 2014), Lic. José Gonzalo Trigoso Agudo (2015-2016), Lic. Víctor Hinojosa (2016-2018), Sr. Milton Gómez (2019) y Sr. Oscar Mercado (2019) y como es de conocimientos de todos existen cambios en la jefaturas y direcciones que de momentos se paralizaba los procesos de intermediaciones e inserciones laborales en el caso del Programa.

Los primero tres años de su ejecución era de corto alcance, no concebía la idea de acelerar el proceso de las inserciones laborales hasta finales de la gestión 2014, donde se ha reportado por departamento las metas logradas que no sobrepasan el 35% (según reporte mensual y anual del área de Sistemas del 2012 a 2014)

Se suma a ello, la falta de coordinación operativa, los problemas técnicos y los administrativos en el proceso “capacitación in situ” relacionado al tema de presupuestos y el desembolso respectivo para iniciar o continuar la “intermediaciones y como el Programa depende del Estado, la burocracia estatal agudiza el trabajo operativo como resultado existe baja en la inserciones laborales a nivel regional y departamental.

Además, la dispersión de información sobre los contactos con las empresas privadas y públicas, la creación de una base de datos que debería compartir los operadores para así dinamizar lamentablemente ha generado duplicidad de tareas en todas las regionales donde se ejecutaba el Programa.

2.5. DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL EN RELACIÓN CON LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

Menciono que mi persona ingresa a trabajar en mayo de la gestión 2015 hasta diciembre de 2018 como Oficial Operativo Regional El Alto.

En el cargo de Oficial Operativo del Programa de Apoyo al Empleo (PAE), cuyo objetivo general es facilitar la inserción laboral de buscadores de empleo mediante procesos de intermediación laboral basados en la articulación de la demanda y la oferta laboral y concretizados en la dotación de un periodo de capacitación en puesto de trabajo en unidades económicas de los sectores público y privado.

El Oficial Operativo del Programa busca los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Identificar y concretar demandas específicas de oportunidades de empleo en la población objetivo del Programa, tanto en empresas como en buscadores de empleo.
- ✓ Coordinar con instancias locales acciones concernientes a la articulación de la demanda y oferta laboral a los componentes del Programa de Apoyo al Empleo.

Las tareas y funciones más importantes que debe cumplir el oficial operativo del Programa son las siguientes:

- ✓ Implementar las estrategias operativas de vinculación empresarial con unidades económicas de los sectores público y privado para lograr intermediaciones laborales relacionadas a las metas programadas del PAE a nivel regional Registrar y procesar la información de buscadores de empleo en el sistema informático del Servicio Plurinacional de Empleo.
- ✓ Gestionar y registrar en el Sistema Público de Empleo a las unidades económicas con oportunidades de empleo reales y a los buscadores de empleo, vinculando sus perfiles con la demanda de empleo de las unidades económicas.
- ✓ Efectuar el seguimiento y monitoreo a las intermediaciones registradas para verificar la calidad de la formación laboral en puesto de trabajo y la posible inserción laboral de las y los buscadores de empleo.

Desde el momento del ingreso a la Regional de la ciudad de El Alto, se ha observado informalidad sobre el manejo operativo de las actividades inherentes al cargo de Oficial Operativos de anteriores gestiones.

El problema se agudiza debido a que todo el personal operativo de la Regional de El Alto concluyó sus contratos hasta 31 de diciembre de la gestión 2014, quedando un interinato a cargo del Encargado de Plataforma hasta que el nuevo

personal ingrese. Todos los oficiales operativos eran nuevos en la Regional de El Alto, es decir tres oficiales operativos fueron contratados para esa Regional.

A partir de la gestión 2015 se fue trabajando de forma operativa con los recursos logísticos y técnicos de la gestión pasada. Adecuando el trabajo operativo centrado en la metas asignadas por Regional y su fiel cumplimiento. Este proceso acelerado concluyó hasta la gestión 2016 1era versión del PAE. Se ha continuado hasta mediados del año 2017 el cierre de la primera versión del Programa que incluye la auditoría interna y externa del mismo.

A partir de la gestión 2017 que inicia la 2da versión y en varias oportunidades se ha inaugurado en las 9 regionales del país el PAE II. A partir de la gestión 2018 mes de mayo se ha inicia el trabajo operativo con un nuevo personal técnico y un oficial operativo Regional El Alto que recae en mi persona.

En el segundo semestre del año 2016 se ha presentado una propuesta de trabajo operativo por Regional. Es el caso de la Regional de El Alto que presenta la propuesta operativa con miras al PAE II en función de una serie de dificultades que se han atravesado en las gestiones anteriores. Se puede citar algunas

- Problemas en la creación de una base de datos de empresas por Regional.
- Ausencia de coordinación operativa por regional, es el caso de la Regional El Alto
- La ausencia de coordinación entre los “oficiales operativos” de esta Regional para el cumplimiento de las metas.
- El aspecto equipo de trabajo solo funciona para reuniones administrativas.
- Prima el trabajo individual y se generan conflictos entre los operadores, respecto al contacto con la empresa y la solicitud de personal.
- Aumenta la carga laboral operativa debido al flujo informativo y documental y el envío del mismo a la Oficina Nacional la Paz donde se envía el mismo.

- La burocracia administrativa es otro problema que el operador asume generando una carga operativa más los procesos de intermediación y las inserciones laborales.

Se hace necesaria la organización de tareas de los oficiales operativos, son quienes deben enfrentar estos problemas y dar las soluciones respectivas, como es el caso de la Regional de El Alto.

CAPÍTULO III

LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA EN EL CONTEXTO DEL MARCO TEÓRICO

3.1. LAS PERSPECTIVAS TEÓRICAS ACERCA DEL MERCADO DE TRABAJO

El objetivo del pleno empleo y de una economía sostenible está en peligro, afectado por una serie de tendencias que tendrán un impacto profundo en los mercados laborales, entre ellas el acelerado envejecimiento, los grandes movimientos migratorios y la transformación de la estructura productiva para alcanzar un crecimiento ambientalmente sostenible.

“La expansión del trabajo por cuenta propia, el surgimiento de nuevas formas de trabajo y una mayor informalidad del empleo asalariado amenazan el logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de la Agenda 2030, que busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

<https://news.un.org/es/story/2019/05/145602115> Mayo 2019

La revisión de las principales perspectivas teóricas acerca del funcionamiento del mercado de trabajo resulta relevante ya que en ellas se encuentran contenidos los fundamentos a partir de los cuales se construyen las distintas interpretaciones acerca de la problemática del desempleo y a partir de los cuales se diseñan los mecanismos institucionales (políticas públicas de empleo) que tienen por objeto dar solución a este problema.

En el informe conjunto **Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe**, se señala que debido a la baja tasa de crecimiento económico proyectada para 2019, en torno al 1,3% promedio para la región, las tasas de ocupación y desocupación no registrarán grandes cambios durante 2019.

Específicamente, las tasas de desocupación urbana y nacional se ubicarían de nuevo alrededor de un 9,3% y un 8,0%, respectivamente, **las mismas cifras registradas en 2018**. Asimismo, con la excepción de los países con fuerte presión inflacionaria, los salarios reales seguirán relativamente estables, predominando situaciones con aumentos modestos.

En Bolivia, el tema de mercado laboral antes del Programa muestra que en los años anteriores se discute sobre el nivel de desempleo en el país, en procura de determinar si existe un cambio de tendencia. Los organismos internacionales tienen estimaciones diferentes para Bolivia, aunque coinciden en que la tasa más baja de desempleo se registró el año 2012, en la cima de la bonanza económica. Desde entonces, el incremento en el nivel de desempleo se habría iniciado poco antes de la desaceleración que afronta hoy en día la economía boliviana. Según las cifras oficiales, la tasa de desempleo a nivel nacional pasó de un nivel mínimo de 3.2 por ciento en 2012 al 4.4 por ciento en 2015. En la gestión 2016 se redujo al 4.1 por ciento. <https://fundacion-milenio.org/coy-342-la-evolucion-del-empleo-en-el-pais/>

De cualquier manera, el anterior gobierno expresara su preocupación por el aumento del desempleo y que, como respuesta, anunciara un Plan Nacional de Empleos. La meta que se ha marcado es llegar a un nivel de 2.7 por ciento de desempleo, aunque no se conoce de ningún respaldo técnico para dicha proyección y en el horizonte se asoma la perspectiva de un desempleo mayor, que es precisamente lo que el gobierno quisiera prevenir o contrarrestar.

Respecto a la creación de empleo, el sector privado ha creado más empleo, existen trayectorias hasta cierto punto diferenciadas entre el sector público y el sector privado.

En realidad, desde el año 2010, son las empresas privadas las que más personal

han contratado, en comparación con la administración pública.

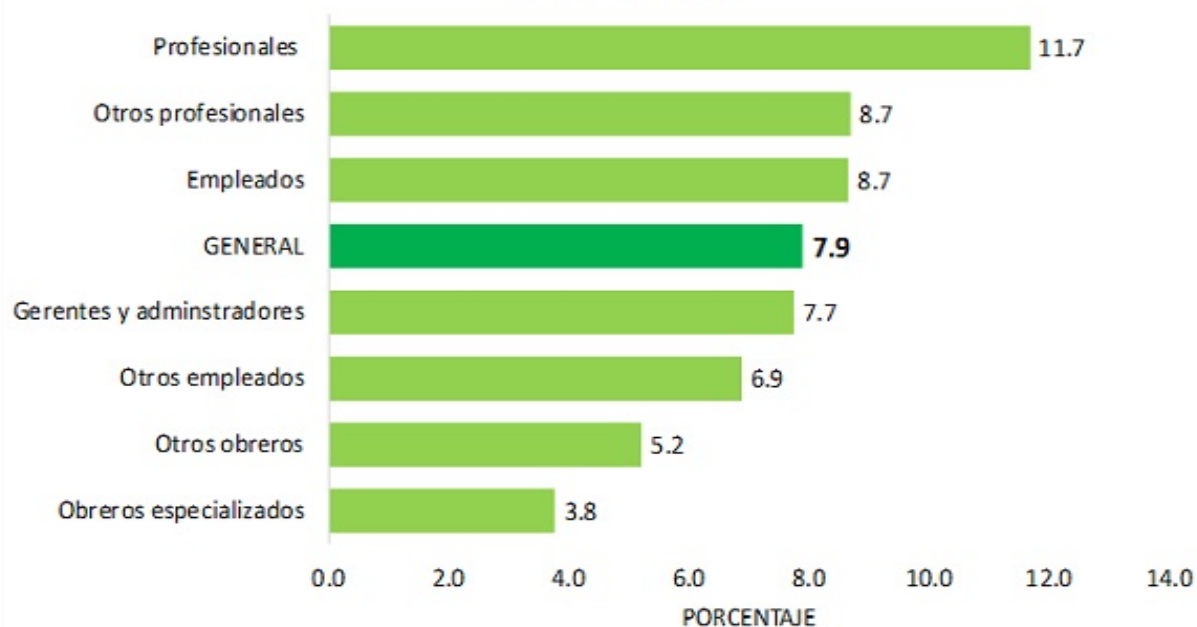


FUENTE: <https://fundacion-milenio.org/coy-342-la-evolucion-del-empleo-en-el-pais/>

Según el **Gráfico No.1**, Así, en la gestión 2016 la administración pública redujo el empleo en 3.1 por ciento, mientras que el sector privado lo incrementó en 19.7 por ciento. <https://fundacion-milenio.org/coy-342-la-evolucion-del-empleo-en-el-pais/>

La diferencia entre ambos sectores se hizo mayor en los últimos tres años, como se observa en el Gráfico 1. Sin embargo, desde hace aproximadamente una década los datos también muestran una mayor contribución del sector privado a la creación de puestos de trabajo.

GRÁFICO 2
 VARIACIÓN PROMEDIO DEL EMPLEO EN EL SECTOR PRIVADO SEGÚN GRUPO
 OCUPACIONAL
 AÑOS 2006 - 2016



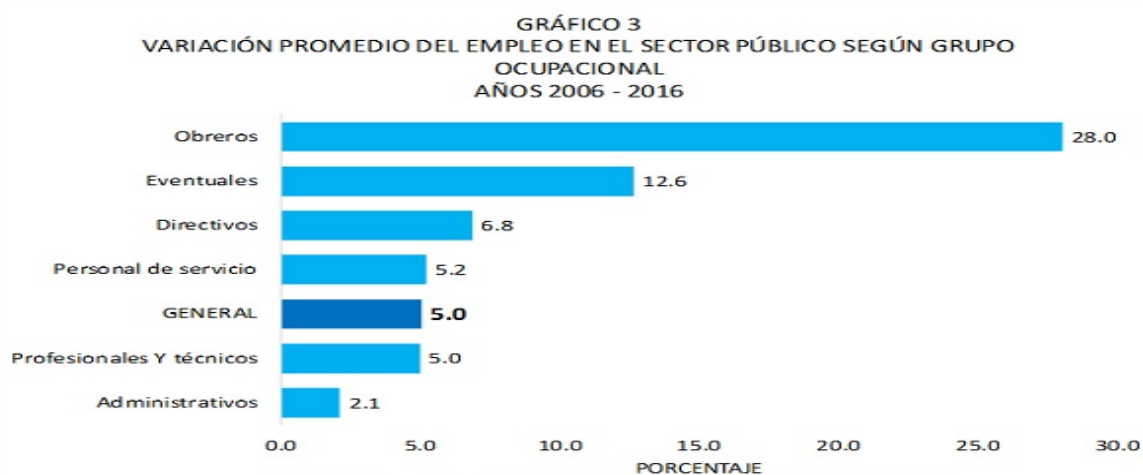
FUENTE: <https://fundacion-milenio.org/coy-342-la-evolucion-del-empleo-en-el-pais/>

En efecto, como muestra el **Gráfico No. 2**, entre **2006 y 2016 el empleo en el sector privado creció en promedio a una tasa de 7.9 por ciento**, habiendo sido los profesionales el grupo ocupacional con mayor **incremento con 11.7 por ciento, seguido de los empleados con 8.7 por ciento**. Por debajo del promedio quedaron los grupos de gerentes y administradores, otros empleados, obreros y obreros especializados. <https://fundacion-milenio.org/coy-342-la-evolucion-del-empleo-en-el-pais/>

Un hecho positivo es que casi todas las actividades mostraron un mayor nivel de empleo en la última década, con excepción de la fabricación de productos textiles, y también de la producción de madera y fabricación de productos de madera. Esto no es de extrañar ya que ambos sectores se encuentran fuertemente afectados

por la competencia de productos extranjeros internados al país de forma legal o ilegal.

El empleo en el ámbito público, en el período 2006-2016, el comportamiento laboral en el sector público ha sido también positivo, aunque con una tasa promedio de 5 por ciento, inferior a la del sector privado.



FUENTE:<https://fundacion-milenio.org/coy-342-la-evolucion-del-empleo-en-el-pais/>

Al contrario de lo que ha ocurrido en el sector privado, en el **Gráfico No. 3** se muestra que en el sector público son los **obrer**os quienes experimentaron el **mayor** aumento de empleo, con un 28 por ciento. Le sigue en importancia los **trabajadores eventuales con 12.6 por ciento, los directivos con 6.8 por ciento y el personal de servicio con 5.2 por ciento.** Con las tasas más bajas estuvieron los profesionales y técnicos, y los administrativos. <https://fundacion-milenio.org/coy-342-la-evolucion-del-empleo-en-el-pais/>

Dentro del sector público, el mayor aumento del empleo se dio entre los obreros. Esto, principalmente en la gestión 2008, alcanzando una tasa excepcional superior al 200 por ciento, que coincide con un salto en la contratación de personal en las

empresas públicas. También ello explica que en el sector público se hubiera priorizado la contratación de obreros y eventuales (que también fueron los más beneficiados salarialmente) antes que a los profesionales y técnicos.

En efecto, han sido las empresas públicas las de mayor intensidad en la contratación de personal con 14.4 por ciento, en tanto que la administración descentralizada tuvo una tasa del 10 por ciento, la administración central 9.5 por ciento, los gobiernos municipales 8.2 por ciento. Los de menor crecimiento fueron los gobiernos departamentales con 3.1 por ciento y las universidades con 2.7 por ciento.

Sin embargo, como se ha observado en el gráfico 1, esa tendencia ha comenzado a cambiar, y de hecho, en la gestión 2016, el empleo público se redujo; con excepción de los eventuales, todos los demás grupos ocupacionales tuvieron una disminución. Pero esta caída se debería prácticamente en su totalidad a los gobiernos departamentales, que contrajeron el empleo en -8.9 por ciento.

Como se sabe, la caída en los ingresos fiscales afecta en mayor medida a las gobernaciones que, como respuesta, debieron ajustar la contratación de personal. Sin embargo, y a la vista del elevado déficit fiscal, es de esperar que una medida similar tenga que ser adoptada en toda la administración pública, tal como ya se insinúa por los despidos anunciados en lo que va del año 2017.
<https://fundacion-milenio.org/coy-342-la-evolucion-del-empleo-en-el-pais/>

3.1.1. LAS EMPRESAS PÚBLICAS: AGENCIAS DE EMPLEO

El importante aumento de empleo está bajo la mirada de las políticas públicas y/o políticas activas del gobierno para contrarrestar el desempleo de las y los jóvenes que fue de 18 a 34 por ciento en el año 2005, jóvenes de 18-24 años de edad y durante las gestiones 2009-2010 se diseñó e implementó el Programa “Mi Primer Empleo Digno”. Con el objetivo de mejorar las condiciones de empleabilidad y

otorgar nuevas competencias técnicas – laborales y humanas a jóvenes, mujeres de escasos recursos económicos del país con el apoyo financiero del Banco Mundial (BM) y la Agencia Española de Cooperación Española (AECID).

El resto de las empresas estatales probablemente tengan una situación parecida. El Estado creó en 10 años al menos 30 empresas nuevas, con un significativo incremento en los puestos de trabajo. Así, de un total de 793 empleos en 2006, para el conjunto de las empresas públicas, se pasó a 17,646 empleos en 2016; es decir, un crecimiento superior al 2,000 por ciento o, lo que es lo mismo, se multiplicó por 22 en una década. <https://fundacion-milenio.org/coy-342-la-evolucion-del-empleo-en-el-pais/>

A ello se suma, el Programa Apoyo al empleo (PAE) que contribuirá a cumplir con el Plan Nacional de Empleo, inicia sus actividades a partir de la gestión 2012 – 2016 en su primera fase y actualmente está vigente en su 2da fase, su ejecución con el financiamiento del Banco Mundial de Desarrollo y el Plan Generación de empleo.

3.1.2. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

El Programa (PAE) puede ser planteado desde el enfoque de las políticas públicas o la denominación del anterior gobierno “políticas activas”.

Las políticas públicas son acciones del gobierno con objetivos de interés público que surgen sobre la base de un proceso de diagnóstico y de análisis de factibilidad, para la atención efectiva de problemas públicos específicos, en donde participa la ciudadanía en la definición de problemas y soluciones. **Luis F. Aguilar Villanueva (2012: Política Pública una Visión Panorámica, 17p.)**

Una política pública comprende dos dimensiones; política y técnica en su estructuración de tal manera para entender el proceso del Programa Apoyo al

Empleo (PAE), se enfocó básicamente en la agenda pública gubernamental sobre el tema de empleo y disminuir la brecha del desempleo a nivel nacional.

En cuanto al procedimiento el Ministerio De Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de la Dirección General de Empleo desde el inicio del Programa en la gestión 2012 hasta el 2016 que concluyó la primera fase del Programa, se diseñó e implementó el Programa Apoyo al Empleo “PAE”, con el objetivo de contribuir a mejorar las condiciones de empleabilidad laboral de los trabajadores.

El Programa Apoyo al Empleo se estructuró de forma operativa, iniciando la apertura de demandas laborales (las empresas), los buscadores de empleo (ofertando su trabajo) y la inserción laboral o colocación en puesto de trabajo en las empresas públicas y privadas con el apoyo económico del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Bajo estos contextos operativos se ha trabajado y continúa una segunda fase del Programa, la capacitación “in situ” y la inserción al mercado laboral de los y las buscadores de empleo. Tomando en cuenta la ciudad de El Alto como una Regional del Programa donde se observa un alto nivel de inserción laboral, mayor cantidad de jóvenes en relación a otras ciudades que ha cubierto el Programa. Se entiende, que la ciudad de El Alto es productiva en el ámbito industrial porque hay empresas y microempresas productivas, de servicio y de comercio que necesitan trabajadores.

En cuanto a la formación de la agenda, que es el proceso social y político mediante el cual una situación de la vida social es calificada como problema público y por tanto como una realidad que el gobierno debe agendar y atender las demandas sociales. Por lo tanto las causas o factores por los cuales el Gobierno sostuvo en la agenda de gobierno fueron: la pobreza en Bolivia que alcanzó a 60 por ciento en el año 2006 y el 38 por ciento de pobreza extrema. Tomando en cuenta de que el 60 por ciento de la población boliviana es menor de 25 años. Por tanto Los jóvenes

3.2. CONCEPTUALIZACIONES SOBRE EMPLEO, SUB EMPLEO Y AUTOEMPLEO

3.2.1. EL EMPLEO

Para hablar de empleo, debemos reconocer la existencia de Población Económica Activa (**PEA**), es el segmento de la población que está en edad de trabajar, necesita trabajar, quiere trabajar y busca o tiene trabajo.

“El empleo es la necesidad económica como la voluntad de trabajar, o sea, de realizar una actividad productiva a cambio de una remuneración”.
<https://www.elcolombiano.com/>

Además, es importante señalar la existencia de límites cronológicos, donde la infancia y la vejez son los bordes del **PEA**.

“Existen particularidades derivadas de los niveles de desarrollo de los países. Entre más desarrollado es un país, menor es el rango de la **PEA**, mientras que en los países con menos desarrollo se permite el trabajo infantil y se debe laborar hasta bien entrada la vejez porque no hay un sistema de seguridad social que garantice una pensión de retiro a los ancianos. <https://www.elcolombiano.com/>

Desempleo, refiere a los integrantes de la **PEA** que no hallan trabajo y, por ende, no tienen ingresos. La diferencia técnica que puede existir entre un país y otro la hacen los criterios con los que se definen las edades legales para trabajar o el tiempo que debe permanecer la persona sin trabajo (semanas o meses) para ser considerado un desempleado. <https://www.elcolombiano.com/>

3.2.2. SUBEMPLEO

El subempleo es la ocupación por tiempo no completo, con una remuneración por debajo del salario mínimo y que no aprovecha las capacidades del trabajador. El trabajo de subempleo más común es la venta de cosas por la calle.

“Cuando hablamos de **subempleo** nos referimos a personas que: a.) no obtienen, al menos, un ingreso equivalente al mínimo legal vigente; b.) ejercen un trabajo inferior a las capacidades para las que se ha preparado (ingenieros que trabajan como técnicos, por ejemplo). <https://www.elcolombiano.com/>

Además, se presenta al subempleo como una situación individual de insatisfacción y como una pérdida social, ya que se han invertido recursos sociales (alimentación, seguridad, educación) para preparar a una persona que, en la práctica, produce bienes y servicios que requieren capacidades inferiores a las que posee.

De igual manera, el salario mínimo tiene una doble connotación dialéctica: un bajo salario mínimo indica que las personas empleadas tienen un nivel reducido de satisfacción de sus necesidades, lo que puede estimular la contratación de nuevos trabajadores; pero, de otro lado, la remuneración baja limita la capacidad de la población de acceder a los bienes y servicios que se ofrecen en el mercado, lo que desestimula la creación de nuevos empleos. <https://www.elcolombiano.com/>

Uno de los mayores obstáculos que atraviesan los jóvenes al momento de buscar una ocupación es la falta de experiencia laboral, situación que los termina obligando a aceptar puestos mal pagados, trabajos de medio tiempo, informales o que no están relacionados con su formación profesional.

3.2.3. AUTOEMPLEO

Podemos definir el autoempleo como una actividad emprendedora, como alternativa al mercado laboral, gracias a la cual una persona puede realizar una actividad económica de forma independiente trabajando para sí misma a través de un negocio, bien sea comercio de bienes o servicios, el cual dirige, gestiona y administra, y que puede generar empleo y riqueza no solo para sí sino también para la comunidad. <http://www.siise.gob.ec>

El autoempleo exige esfuerzo y sacrificio, y significa una apuesta de futuro en la que el auto empleado no sólo participará con su capital sino también con su ingenio, ilusión y potencial. Como resultado, tendrá la satisfacción de depender de sí mismo y del mercado y no de un patrón, empresa u organización externa a su persona.

Existen varios formatos través de los cuales el autoempleo puede hacerse efectivo. Trabajar como autónomo o freelance es una de las propuestas si tenemos una formación clara y específica en una actividad concreta, pero también existe la posibilidad de crear empresa, si bien de reducido capital, emprendiendo a través de nuestras ideas o incluso disfrutar de conceptos de negocio generados por otros y que pueden adecuarse a nuestro perfil de inversor.

En cualquier caso el autoempleo es una salida óptima para momentos en los que las empresas deciden ralentizar las contrataciones y para todos aquellos que no deseen o no puedan trabajar por cuenta ajena. <http://www.siise.gob.ec>

3.3. OPORTUNIDADES LABORALES

La diversidad en el trabajo es una parte importante de la comunidad empresarial de hoy. Los empleadores están obligados por ley a mantener un lugar de trabajo diverso no discriminando a los solicitantes o empleados existentes por raza,

religión, edad, sexo o por cualquier otra característica o clase protegida por la ley. La igualdad de oportunidades laborales permite a los empleados realizar sus tareas laborales en un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación.

La igualdad de oportunidades promueve la igualdad en el lugar de trabajo. La igualdad se refiere a la protección de los derechos civiles de los trabajadores. También proporciona a todos los empleados un acceso equitativo a los beneficios empresariales como el seguro, accesos para discapacitados, compensación, ascensos y responsabilidades laborales. Un empleador que discrimine a un empleado que trata a un trabajador injustamente cae en violación de las leyes de igualdad de oportunidades laborales y está sujeto a una acción disciplinaria del Estado.<https://pyme.lavoztx.com/qu-es-la-igualdad-de-oportunidades-laborales-8960.html>

La Igualdad de Oportunidades Laborales, tanto para hombre y mujeres sin discriminar a alguien por discriminar a alguien por raza, color, religión, origen nacional o sexo". Los empleadores también deben "ajustarse razonablemente" a las creencias religiosas de un empleado. (la ley de discriminación) protege a las mujeres embarazadas y a los trabajadores jóvenes y mayores de ser objeto de discriminación en el lugar de trabajo. También es ilegal mostrar prejuicios contra una persona porque tiene una discapacidad (la ley para la discapacidad).

3.3.1. RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Los empleadores son responsables directos de la promoción de la igualdad de oportunidades laborales. Deben mantener ciertos registros laborales, sobre todo si han sido acusados de discriminación. Los empleadores tienen la obligación de proteger a sus empleados contra el acoso por parte de supervisores, clientes u otros trabajadores. Si un acto de discriminación se ha puesto en conocimiento del empleador, la empresa debe actuar rápidamente para resolver cualquier problema y proteger a los empleados de cualquier daño adicional. Si no lo hace puede

resultar en que el empleador sea hecho responsable de daños y perjuicios si la acción legal se torna necesaria.

Responsabilidades del empleado

Aunque la mayoría de los empleados están protegidos por las leyes de igualdad de oportunidades laborales, también son responsables de asegurar su propia seguridad en el trabajo. Si un empleado siente que ha sido ilegalmente discriminado o acosado, la persona debe llamar poner en conocimiento del empleador el incidente en busca de un posible remedio para la situación. Si un empleador no tiene conocimiento de los hechos, no es posible que la empresa pueda resolver los asuntos. <https://pyme.lavoztx.com/qu-es-la-igualdad-de-oportunidades-laborales-8960.html>

3.4. EL ENFOQUE DE LA EMPLEABILIDAD

Empleabilidad como el conjunto de atributos (conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes) que hacen que una persona pueda mantener su atracción en el mercado aún en el supuesto de una posible pérdida de empleo no voluntaria”.<http://pauhortal.net/blog/empleabilidad-un-nuevo-enfoque/> internet 18-02-2020

La empleabilidad vista desde una perspectiva general, es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona, destacando que al decir empleo incluimos también el autoempleo. Pero desde una perspectiva individual, la empleabilidad hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo.

“Para Kohler (2004, p. 4) el término tiene un doble significado dependiendo del punto de vista (sociedad o individuo) pero con un “corazón común”. Según el autor, desde el punto de vista de la sociedad se entiende como: “ser capaz de

desarrollar una tarea bastante significativa para la sociedad, o al menos para que alguno de sus miembros pague por ello”; desde el punto de vista del individuo: “ser capaz de ganarse la vida con su propio trabajo”.

“Yorke (2006) señala que el uso del término *capacidad* al hablar de *empleabilidad* produce cierta ambigüedad, pues puede sugerir, en primer lugar, un “potencial o característica necesaria”, y en segundo lugar, la obtención de empleo, lo cual “daría fe” de la posesión de dichas características.

“Para Mc Quaid y Lindsay (2005) la *empleabilidad* desde el punto de vista del empleador se entiende, ante todo, como una característica del individuo. En opinión de Gamboa et al. (2007) la *empleabilidad*, desde el punto de vista del individuo, se interpreta como la percepción de éste sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o mejorar el que posee. **Suárez Lantarón, Belén (2016): Empleabilidad: análisis del concepto Universidad de Murcia Centro de Apoyo Psicopedagógico y Educativo (CAPE)**

Thijssen (2000) señala que el término empleabilidad, en cuanto indicador de las posibilidades de trabajar que tienen las personas, puede adquirir diferentes significados dependiendo de la perspectiva desde la que se contemple el término “trabajo”:

1. Si se habla de “trabajo” desde el punto de vista de la sociedad y las administraciones públicas, la empleabilidad se puede ver como un indicador de las posibilidades de alcanzar el pleno empleo en un determinado mercado de trabajo.

2. Si se considera el trabajo desde la perspectiva de un empleador, la empleabilidad puede entenderse como un indicador de sus posibilidades de conseguir cubrir sus necesidades con la oferta disponible en el mercado de trabajo (interno o externo). **Future for work Intitute (2017) De que hablamos cuando hablamos de empleabilidad, 5p**

Si se contempla el trabajo desde el punto de vista de un individuo, la empleabilidad es un indicador de sus oportunidades de empleo o carrera profesional.

Por un lado observamos que, el Programa tiene la finalidad de que los buscadores de empleo mayores de 18 años tengan una oportunidad de lograr sus metas personales laborales y profesionales. Aunque los últimos años, las tasas de desempleo se incrementan a pasos agigantados. Por otro, se hace referencia a un mercado laboral *global*, en el que no existen las fronteras y desde el cual reclaman trabajadores con un elevado nivel de capacidades y habilidades, capaces de solucionar problemas y adaptarse rápidamente, poseer habilidades interpersonales, tener flexibilidad laboral, etc.; en definitiva, que tengan mayor disponibilidad, asuman nuevos roles, modifiquen su comportamiento laboral y adquieran nuevas habilidades.

El trabajo cambia, pero si de algo no hay duda es que lograr un puesto de trabajo es parte fundamental del desarrollo del individuo, es un aspecto crucial de la vida humana.

3.5. LA INSERCIÓN LABORAL

El problema de la inserción laboral deriva básicamente de la incapacidad del sistema socioeconómico para generar suficiente cantidad de puestos de trabajo.

Esto ha traído, como consecuencia, una mayor dedicación a los estudios relacionados respecto a la incorporación laboral de individuos que buscan trabajo y generar ingresos para cubrir sus necesidades, siendo los jóvenes, que a temprana edad buscar trabajo con perfiles escolarizados, no escolarizados, con formación técnica, universitaria y los pocos con alguna especializada con o sin experiencia laboral.

3.5.1. RECURSOS SOCIALES Y TÉCNICOS DE LA INSERCIÓN LABORAL

La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independencia familiar.

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".

Los aspectos hasta aquí señalados, hacen referencia al Programa Apoyo al Empleo que busca solucionar los problemas laborales como parte de la agenda pública del gobierno anterior, implícito la instancia social que demanda soluciones. Por tanto, dicha demanda es el caso del empleo a nivel nacional

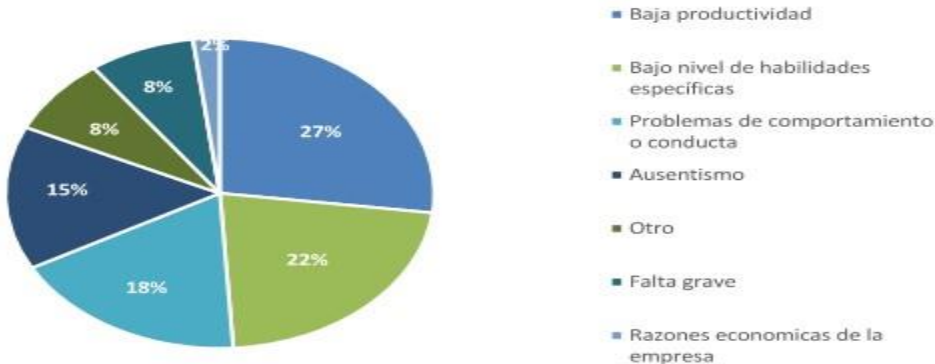
Los aspectos técnicos de la inserción laboral dentro del Programa están relacionados con el trabajo técnico operativo desde las instancias ejecutivas, administrativas y de campo para el éxito de las inserciones y lograr las expectativas de quienes son beneficiarios del mismo

3.5.2. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN LABORAL

La inserción laboral más allá de que el individuo se incorpore a una fuente laboral determinada, existe suficientes razones de que su permanencia presente condiciones de índole personal relacionado a las habilidades duras y blandas que significan las condiciones de su desempeño en su trabajo.

Si bien Bolivia logró mejoras significativas en el acceso a la educación, la permanencia escolar y los años de educación de su población, “las mediciones de habilidades disponibles muestran que los trabajadores del país tienen bajos niveles de habilidades”.

GRAFICO NO. 4
SITUACION LABORAL EN BOLIVIA



Fuente. Elaboración propia en base a EML (2018).

FUENTE: <https://elpais.bo/educacion-en-bolivia-no-responde-a-necesidades-de-empresas/>

El siguiente **Gráfico No. 4** del año 2018 muestra indicadores porcentuales referidos a la inserción laboral en el país donde señala una baja productividad de los trabajadores (27%), bajo nivel de habilidades (25%), problemas de comportamiento o conducta (18%), ausentismo (15%) y otros como principales razones de despidos en Bolivia.<https://elpais.bo/educacion-en-bolivia-no-responde-a-necesidades-de-empresas/>

Este hallazgo es parte de un estudio que acaba de ser publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), elaborado por Alexandre Bagolle, Horacio Valencia y Manuel Urquidi, expertos en mercado laboral.<https://elpais.bo/educacion-en-bolivia-no-responde-a-necesidades-de-empresas/>.

Los resultados de la encuesta STEP reflejan “un importante déficit de habilidades” de la fuerza laboral boliviana. El 57% de los trabajadores tiene un nivel básico o muy básico de comprensión lectora, que corresponde solamente con un nivel de comprensión de textos cortos con información de complejidad muy reducida. Tan solo el 13% de los trabajadores se encuentra en los niveles más altos de comprensión.

Según el Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo Habilidades para la Empleabilidad y Productividad STEP (sigla en inglés), la tasa de matriculación neta en Bolivia alcanzó el 88% en el nivel primario y 76% en el secundario en 2013.

Este incremento en el nivel de matriculación se tradujo en un aumento en los años de educación promedio de la fuerza laboral. Así, el promedio de años de escolaridad pasó de 7 en 1997 a 9,3 en 2015, de acuerdo con datos de la Encuestas de Hogares de 1997 y 2015 (UDAPE). A nivel urbano, los años de educación pasaron de 9 a 10,6 y a nivel rural de 3,8 a 6,2 años en promedio.

Sin embargo, Bagolle, Valencia y Urquidi encuentran que “el aumento en la tasa de escolarización y años de educación no son por si solos sinónimo de mejoras equivalente en el nivel de habilidades de los trabajadores”. <https://elpais.bo/educacion-en-bolivia-no-responde-a-necesidades-de-empresas/>

La formación es clave al momento de la búsqueda de un trabajo y el grupo más vulnerables son los jóvenes comprendido entre los 18 y 25 años, que formalmente buscan un trabajo, la mayoría ha concluido la educación básica y pocos cuentan con una formación técnica.

3.6. HABILIDADES BÁSICAS Y LABORALES

Se trata de aquellas habilidades que son de índole técnica o que son específicas para un trabajo en particular, sin descartar la formación básica escolar y se complementa desde el pensamiento crítico, solución de problemas, creatividad y comunicación como elementos básicos.

“Con una nota promedio de 183 puntos sobre 500 en el test de habilidades, el nivel promedio de comprensión lectora calculado para Bolivia se encuentra entre los más bajos de los países incluidos en la encuesta Habilidades para la Empleabilidad y Productividad STEP (sigla en inglés) (Ghana, Kenia, Bolivia, Colombia, Vietnam, Georgia, Armenia y Ucrania), especialmente si se controla por niveles educativos”, agregan los expertos del BID.<https://elpais.bo/educacion-en-bolivia-no-responde-a-necesidades-de-empresas/>

El problema no ocurre solo con los trabajadores con educación formal incompleta o sin escolarizar. Si bien el 82% de ellos está en los niveles más bajos de comprensión lectora, en el mismo nivel está el 58% de los que cursaron la secundaria o tienen nivel técnico, y el 23% de los profesionales.

Por otra parte, las habilidades de lectura y redacción son las dos menos utilizadas en el trabajo: El 66% y el 81% de los trabajadores reportan tener un uso nulo o bajo de sus habilidades de lectura y escritura, respectivamente”.<https://elpais.bo/educacion-en-bolivia-no-responde-a-necesidades-de-empresas/>

Las habilidades en matemáticas y pensamiento crítico son reportadas como las más utilizadas, aunque en un nivel considerado insuficiente: 53% de los trabajadores reportan un uso medio o alto de sus habilidades en matemáticas y el 63% reportan hacer un uso medio o alto de sus habilidades en pensamiento crítico.

Bagolle, Valencia y Urquidi advierten que “la oferta de habilidades de la fuerza de trabajo no logra responder a las necesidades de las empresas”, por lo que “en Bolivia existe una demanda no satisfecha de habilidades. Una fracción significativa de las empresas reporta dificultades para encontrar las habilidades que requieren”.

Para medir la demanda de habilidades de las empresas, se aplicó el año 2015 la Encuesta de Mercado Laboral (EML), relevando información de 1.831 empresas y sus necesidades de habilidades y personal, enfocándose particularmente en 3 tipos de habilidad: cognitivas, socioemocionales y específicas

3.7. PROBLEMÁTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL

Una característica de los mercados de trabajo en Bolivia es la persistencia de graves problemas para la inserción laboral de hombres y mujeres jóvenes y los grupos más vulnerables como son las Personas con Discapacidad (PcD), mujeres gestantes; sobre todo, elevadas tasas de desempleo y alta precariedad en el trabajo relacionado a las condiciones laborales.

“Por razones económicas y sociales, esto es motivo de preocupación tanto para las autoridades públicas como para la sociedad en general. Entre estas razones se pueden mencionar las siguientes:

1. Los problemas de inserción laboral generan dudas sobre la eficiencia de la inversión en educación y capacitación, y por lo tanto, sobre las perspectivas del crecimiento económico.
2. Una débil acumulación de experiencia laboral incidiría negativamente en los ingresos futuros de los individuos jóvenes.
3. Un desfase entre las características de la educación y de la demanda laboral tiende a cerrar el canal de la movilidad social, con lo que se agravan los problemas estructurales de la mala distribución del ingreso en la región.
4. La inserción laboral débil, temprana o tardía, relacionada frecuentemente con altos niveles de deserción escolar, afecta sobre todo a jóvenes procedentes de

hogares pobres, con lo que hay una alta probabilidad de una transmisión intergeneracional de la pobreza.

5. Jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población de riesgo con problemas de adaptación y marginación social. **Weller, Jürgen (2016) Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América**
En Bolivia, las empresas reportan mayores dificultades para encontrar las habilidades cognitivas y socioemocionales que requieren (34% y 47% respectivamente).

La brecha de habilidades tiende a afectar principalmente a las empresas que demandan habilidades más complejas (46%). Según los expertos, “esta situación puede resultar particularmente problemática dado que son precisamente aquellos sectores de mayor complejidad que podrían impulsar el crecimiento productivo de la economía y contribuir a generar mejores empleos”.
<https://elpais.bo/educacion-en-bolivia-no-responde-a-necesidades-de-empresas/>

3.8. PERJUICIO A EMPRESAS, A TRABAJADORES Y A LA ECONOMÍA

El estudio del BID concluye que la brecha de habilidades afecta negativamente la productividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores. “El 35% de las empresas considera que la falta de habilidades de los trabajadores es un obstáculo clave a la hora de contratar”.

Asimismo, revela que la brecha de habilidades “tiene efectos negativos en la estabilidad laboral de los trabajadores”: el 80% de los despidos se deben a problemas relacionados con la falta de habilidades tanto cognitivas, como específicas y socioemocionales.
<https://elpais.bo/educacion-en-bolivia-no-responde-a-necesidades-de-empresas/>

Todo esto, junto con el perjuicio sobre la productividad de las empresas, “contribuye a frenar el desarrollo productivo del país y la creación de mejores empleos”. Por tanto, la investigación sugiere mejorar las habilidades de las personas que se encuentran en el mercado de trabajo mediante programas específicos de formación.

Pero sobre todo, se requiere instalar un “sistema de desarrollo de habilidades estructurado y vinculado a la estrategia de desarrollo productivo del país. Las políticas y programas de formación deben articularse con un sistema educativo de calidad y pertinente a todos los niveles”.

3.9. EL ENFOQUE DE LA INTERMEDIACIÓN

En la actualidad, las empresas enfrentan cantidad de cambios y tendencias que influyen en las decisiones administrativas.

Las actividades de intermediación pueden ser de carácter temporal, especializado o complementario sin estar relacionadas directamente con las normativas de la empresa. <https://aptitus.com/blog/diferenciar-intermediacion-laboral-del-outsourcing/>

En la intermediación, la empresa que solicita el servicio tiene facultades de control y seguimientos a sus trabajadores, es el caso del Programa que los/las buscadores/as de empleos una vez seleccionados/as por la empresa son formalizados mediante un acuerdo de trabajo que ambas partes firman de manera libre y sin presión; durante el proceso el/la beneficiario/a figura en el sistema del PAE. Por ejemplo, hubo casos de beneficiarios/as que por motivos personales y de salud no aceptaron su participación se procede a la baja correspondiente anulando en el sistema a esta acción se denomina “desintermediación”; para liberar al beneficiario y continúe en el sistema como buscador/a de empleo y participe nuevamente en el Programa.

Beneficios de la intermediación:

El/ la beneficiario/a ingresa con el Programa para ser insertado en la empresa, es decir, a la espera de su fecha de incorporación.

Contrato de intermediación laboral

Se pueden contratar empleados a través de la intermediación laboral para que desarrollen tres clases de servicios:

- **Actividades temporales. (tres meses de prueba con el Programa)**
- Empleados que cumplan labores de carácter ocasional.
- Actividades complementarias que no estén vinculadas a la actividad principal de la empresa.

Lo que verdaderamente debe interesar es el -beneficio de la empresa que cuente con trabajadores a prueba, la mirada puesta a futuro en su crecimiento- y generar mayores ingresos optimizando procesos.

3.10. EL ENFOQUE DE LA VINCULACIÓN

La vinculación se refiere a la acción de favorecer el acercamiento entre oferta y demanda de empleo.

Es el común acuerdo al que llegan dos partes: empleador y empleado mediante determinado tipo de contrato en el cual se adquieren derechos y obligaciones que mutuamente se comprometen a cumplir.

El proceso que tiene como objetivo parte del Programa en el proceso de reclutamiento, perfilamiento para su posterior selección e ingreso de nuevo personal a una empresa determinada.

A fin de saber evaluar las síntesis curriculares, saber dirigir las entrevistas, conocer la forma de identificar las fortalezas y debilidades de los entrevistados, poder realizar la confirmación de la información presentada, y finalmente escoger al candidato más apto, para ocupar un cargo, en miras de que este ingreso en realidad traiga beneficios a la empresa.

En este sentido, el Proceso de Vinculación Laboral cuenta con varias etapas no convencionales, cada una con sus realidades, orientaciones y objetivos, las cuales deberán seguirse de forma ordenada según el Programa como:

- 1.- Registro de potenciales candidatos (reclutamiento)
- 2.- Demanda de las empresas solicitando trabajadores (perfilamiento)
- 3.- preselección de posibles candidatos (listas cortas)
- 4.- entrevista a los candidatos 3 a 5(empresa)
- 5.- Selección del candidatos o candidatos para el puesto de trabajo.
- 6.- Notificarle al seleccionado que ha resultado el candidato idóneo, para vincularse laboralmente con la empresa.
7. – concluye con las formalidades con es la firma de acuerdo de trabajo.

3.11. COMPETENCIAS QUE DEMANDAN LAS EMPRESAS PARA EL PROCESO DE VINCULACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

Las empresa buscar que los trabajadores tengan competencias personales y laborales más allá de los conocimientos técnicos para el cargo, para los empleadores es muy importante que el trabajador demuestre el interés y la motivación por las tareas que va a desempeñar con efectividad.

3.11.1. RELACIONES INTERPERSONALES

Dentro de una organización o empresa, como en todo contexto social, se forman relaciones entre los individuos.

El trabajo en muchas ocasiones es como si fuera el segundo hogar para los trabajadores. Es ahí donde transcurre gran parte de su día, sus compañeros y superiores se vuelven como una especie de segunda familia para ellos.

Por esta razón, una relación positiva o negativa tiene gran influencia en los comportamientos, así como en la satisfacción laboral. Lo mismo sucede en las empresas, no es sencillo para algunas personas establecer vínculos con otros compañeros o superiores. [http://www.degerencia.com/tema/relaciones interpersonales](http://www.degerencia.com/tema/relaciones_interpersonales)

La relación que se establece entre el jefe y los trabajadores constituye un factor importante para lograr los objetivos de la empresa. Parece lógico pensar que si estas relaciones están basadas en el respeto y el reconocimiento será mejor para el rendimiento empresarial

Pero eso no quiere decir que se conviertan en relaciones más personales o incluso de amistad. Genera un buen ambiente no supone crear lazos más intensos que poco tienen que ver con el trabajo.

3.11.2. TRABAJO EN EQUIPO

Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros. Este grupo debe estar supervisado por un líder, el cual debe coordinar las tareas y hacer que sus integrantes cumplan con ciertas reglas.

El miembro del equipo de trabajo debe producir para obtener mejores resultados, centrarse en los procesos para alcanzar metas, integrarse con sus compañeros, ser creativo a la hora de solucionar problemas, ser tolerante con los demás, tomar

en cuenta a sus colegas y aceptar las diferencias, obviar aquellas discusiones que dividan al grupo y ser eficiente, más que eficaz.

http://www.degerencia.com/tema/trabajo_en_equipo

El/la beneficiario/a del Programa debe ser capaz de interrelacionarse con su compañeros de trabajo, todo inicio cuesta, a ello se suma las actitudes y los comportamientos ser una persona extrovertida y no tímida ayuda a integrarse al grupo.

3.11.3. COMPROMISO: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS

La valoración del talento humano difiere según el estilo que predomine en la cultura de la empresa.

En una organización que privilegia los resultados siempre tendrá mayor aceptación una persona que logre consistentemente los objetivos fijados, aunque sus actuaciones y sus métodos de trabajo desfavorezcan el clima organizacional; de hecho, esta persona siempre será mejor considerada que otra que combine un alto compromiso organizacional con un modesto desempeño profesional.

3.11.4. HABILIDADES COMUNICATIVAS

Es una actividad diaria de todas las personas. Y así como es importante en las relaciones personales, lo es también en las organizaciones.

En el ambiente de trabajo, una persona interactúa con sus compañeros, superiores, clientes, etc. De igual manera, recibe información, da o recibe instrucciones y se coordina con equipos de trabajo. Todas estas tareas y relaciones involucran la comunicación, de ahí la importancia de lograr una buena comunicación en las organizaciones

laborales. http://www.cca.org.mx/lideres/cursos/redaccion/comunicacion/cont_amblab.htm

La comunicación es responsabilidad de cada empleado de la empresa. Todos participan de ella (el gerente o dueño, personal de técnico, personal operativo, etc.). La comunicación efectiva con empleados, clientes, accionistas, vecinos de la comunidad y otros públicos es esencial para la empresa. Las relaciones con la gente se establecen al comunicarse efectivamente con ellos.

3.12. REGLAMENTO OPERATIVO DEL PROGRAMA APOYO AL EMPLEO (PAE II) - ROP II

Estructura general del REGLAMENTO OPERATIVO DEL PROGRAMA

Procedimiento operativo: Procedimientos y mecanismo que van desde que los buscadores de empleo toman contacto con los servicios de oferta de PAML, hasta que llegan a ser colocados en una UEF (Unidad Económica Formal).

- Sistemas de registro del Programa.
- Procesos de intermediación laboral.
- Asignación beneficiarios y retorno UEF.
- Otros proyectos específicos.

Procedimiento de pago: Define los procedimientos y condiciones de pago de apoyo o subsidios.

Pago de apoyos económicos o subsidios a los beneficiarios

Funciones y responsabilidades.

Pago de cursos cortos de capacitación.

Pago de apoyos complementarios a grupos específicos.

Responsabilidad y firma de la documentación

1. Procedimientos operativos

Sistemas de datos de registro en el Programa.

- a) Registro de buscadores/as de empleo o beneficiarios/as.
- b) Registro de unidades económicas.

2. Intermediación.

- a) Preselección de los/as buscadores/as de empleo.
- b) Selección de beneficiarios/as.
- c) Intermediación en sistema informático.
- d) Seguro contra accidentes.

3. Capacitación laboral en el puesto de trabajo.

- a) Relación de asignación de beneficiarios/as a las unidades económicas.
- b) Retorno de las unidades económicas y asignación de beneficiarios al Programa.
- c) Incentivos.

3.13. METODOLOGÍA

Diseño de la Investigación

Por sus características, la presente memoria corresponde a un estudio de carácter documental, Descriptivo Cualitativo, en la recopilación de información de los actores institucionales como son el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y la Dirección General de Empleo (ejecutor) y El Banco Interamericano de Desarrollo (financiador).

Por otro, la descripción de los hechos y procesos del Programa, es decir, se desarrollo un diagnóstico del proceso operativo del Programa y coloca en

manifiesto los posibles “efectos” (resultados) del Programa en los/las buscadores/as de trabajo (trabajadores, mayores de 18 años).

Es cualitativo y cuantitativo, porque se refiere a la interpretación de los datos, es decir se analiza todo el proceso operativo del Programa (PAE) desde una perspectiva de la cualidad. La memoria laboral muestra sobre todo la parte de diagnóstico (debilidades) y sus principales resultados (mejora del proceso denominado “inserción laboral) e impacto del Programa en su primera fase (indicadores).

Dentro de la misma se ha desarrollado diversas acciones y que las mismas han presentado cierto efecto en el proceso operativo y la efectividad del mismo en la llamada “intermediación” (entre la empresa y buscadores de empleo).

Asimismo se estudió el caso concreto de la Regional de la ciudad de El Alto, en cuanto a la *experiencia* de los procesos del Programa.

En cuanto al **método** que se ha empleado es; estudio de caso-cualitativo y de análisis de los procesos del Programa Apoyo al Empleo.

Técnica y Herramientas:

Las técnicas de investigación, entendidas como instrumentos o herramientas que permiten lograr el propósito y los objetivos y metas definidas sobre un proceso investigativo, que serán utilizadas en el presente trabajo son la documental, y la explicación detallada del proceso del Programa.

Fuente primaria y secundaria- Revisión documental:

Documento oficiales obtenidos: La revisión documental de la Memoria Institucional del El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. En el que se toma a detalle es el Manual de Operativo (ROP) del Programa Apoyo al Empleo (PAE) otro documento oficial es la Memoria del PAE objetivos y procesos sobre los procesos: la intermediación, inserción laboral y capacitación “in situ” y el Banco

Interamericano de Desarrollo (BID) como ente de financiamiento para la ejecución del Programa. Además, de las fuentes bibliográficas en los temas de inserción laboral.

Recopilación e información “in situ”:

Para la recopilación de la información: se realizará por medio de entrevistas orales a las empresas y los/las beneficiarios/as del Programa, mediante la acción de la supervisión se obtiene información sobre la situación real de trabajador durante el periodo de tres meses que dura el Programa para cada beneficiario/a. También, se recurre a técnicas de observación “in situ” a empresa contratante sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales para el logro de contratos de trabajo posterior a los tres meses.

Tratamiento de la Información: luego de la recopilación de la información, se dará paso a su organización y con ello la elaboración de la mejora de proceso de inserción laboral del Programa en la Regional de la ciudad de El Alto.

CAPITULO 4

DESARROLLO DE LA SOLUCIÓN Y RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO OPERATIVO DEL PROGRAMA APOYO AL EMPLEO (PAE)

Para describir la mejora en el proceso operativo denominado “Inserción Laboral” en la Regional de la ciudad de El Alto sujeto de estudio, además de formalizar y estructurar el trabajo técnico, operativo y administrativo que es necesario para conocer la verdadera dimensión y su importancia de los miembros integrantes del hacer del Programa.

Entonces, se va mostrar el Diseño Organizacional o denominado “organigrama” elaborado para el Programa, es decir, mostrar en la estructura, las tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro del Programa a nivel regional y nacional, habiendo dificultades en las intromisiones y dualidad de funciones y para el logro de un resultado mediante una coordinación efectiva se plantea este diseño.

Según el proceso operativo del Programa se expone una explicación desde la participación de los/las buscadores/as de empleo consideradores (ofertantes) y las empresas que buscan trabajadores (demandantes) para su ingreso a la intermediación y posterior vinculación laboral.

Los otros procesos son más directos como la intermediación y la inserción laboral, donde los actores directos como la empresa y los beneficiarios realizan la vinculación cumpliendo una serie de requisitos y el uso de documentos proporcionados por el Programa.

Continúa con la Asignación de beneficiarios a requerimiento de las empresas para cumplir con la capacitación “in situ” durante los tres meses que dura que señala el Programa.

Finalmente, el pago de estipendios a los beneficiarios durante los tres meses de permanencia en la empresa y concluye con el contrato de trabajo para su continuidad, con ello se cierra el apoyo del PAE a la empresa y al beneficiario.

Las características de la Regional El Alto generan una amplia ventaja, esta regional cuenta con la mayor cantidad de las empresas de producción, sin dejar de lado las empresas de servicio y los de comercio.

4.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL PROGRAMA APOYO AL EMPLEO

Durante el inicio del PAE (2012-2014) revisado la documentación no se cuenta con una estructura de organización, solo se menciona al coordinador Nacional, coordinadores regionales, los gestores y concertadores de empresas y encargados de plataformas quienes ejecutaban las actividades operativas en cada regional a nivel departamental. Existe ausencia de una estructura organizacional referente al Programa.

Cabe aclarar que los concertadores de empleo eran los encargados de realizar el contacto con las empresas y formalizar la solicitud de personal con el PAE, y los gestores de empleo, encargado de la colocación a los puestos de trabajo.

A partir de la gestión 2015 para adelante, la denominación de gestores y concertadores de empresas desaparece y surge una nueva de denominación llamado “oficial operativo”, quien realiza las actividades de contacto con las empresas y gestiona la inserción laboral de buscadores/as de empleo vinculando a las empresas que solicitan personal y su permanencia durante tres meses.

Antes del cierre operativo de la primera versión del PAE en el año 2016, y el cierre técnico en la gestión 2017; todo el equipo del Programa realiza una evaluación de conclusión del PAE I a nivel de todas las regionales, es decir, los 9 departamentos. Todo el personal en esa reunión manifestaba la idea de que el Programa sea organizado para evitar problemas internos y asumir funciones de interinatos perdiendo lo más valioso el trabajo en equipo

Antes de la gestión 2016, no se ha contado con una estructura organizacional en el que se refleje el Programa y dejar de lado las informalidades en todos los niveles dentro de la estructura de la organización, debido a esta ausencia y la necesidad de la mejora en el trabajo en todos los niveles y sumado por esta inquietud se ha realizado varias conversaciones con el Coordinador Nacional, manifestando la idea de este “organigrama” que se muestra en el Figura No. 4.

Además, señalo que dentro del Programa hubo varios cambios de personal técnico, operativo y administrativo, por el tema presupuestario y el proceso burocrático en las contrataciones de nuevo personal y los aspectos salariales que han generado renuncias en las distintas regionales, dejando pendiente los procesos y el aumento de una carga laboral en el personal que se ha mantenido hasta la fecha.

Es el caso de la Regional de El Alto, en la gestión 2015, mi persona inicia las actividades en el cargo de Oficial Operativo Regional El Alto como Consultor en Línea, esta regional contaba con 3 oficiales operativos y 2 encargados de Atención de Plataforma, como mencioné hasta finales del 2016, solo mi persona permaneció en el cargo de “oficial operativo” y un encargado de plataforma, durante mi permanencia en este cargo hasta finales del año 2018 que concluyó mi contrato.

En la gestión 2017, se ha reducido el personal debido a varios motivos como:

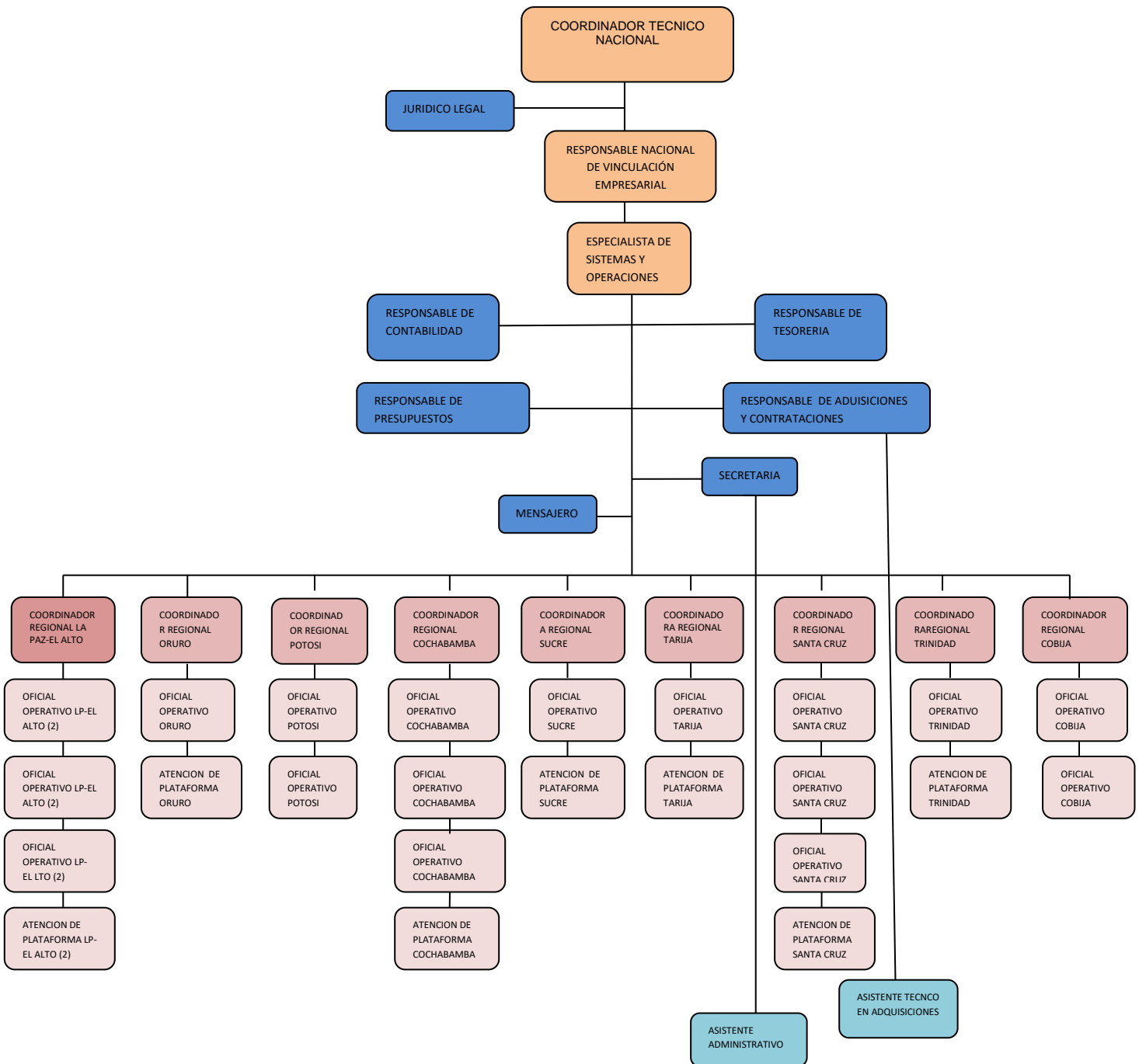
- Cierre del PAE I,

- Pendiente nuevas contrataciones,
- Conclusiones de contratos del personal administrativo financiero y de contrataciones,
- Conclusión de contratos de personal operativo en todas la regional a nivel nacional
- Incierto del inicio del PAE II,
- Cambio de Ministro y direcciones departamentales
- Cambio del director de empleo en 4 oportunidades
- Ingreso del nuevo Coordinador Técnico Nacional del PAE en 4 oportunidades
- Auditoría interna y externa a nivel nacional
- Asumir cargos de interinatos como Coordinadora Regional La Paz - El Alto. Regional Cobija y Regional Santa Cruz

Esta gestión fue de transición, abocados a las revisiones de documentación, ordenar las carpetas de los procesos de inserción laboral (2012- 2016) a nivel regional y nacional.

Oficialmente se ha iniciado el PAE II a nivel nacional en la gestión 2018 (mayo), a partir de esa fecha nuevo personal ingresa para el trabajo técnico y operativo en todas las regionales, el organigrama elaborado sirve de base para estas contrataciones.

FIGURA NO. 4
ORGANIGRAMA DEL PAE (2015 - 2016)



FUENTE: Elaboración propia

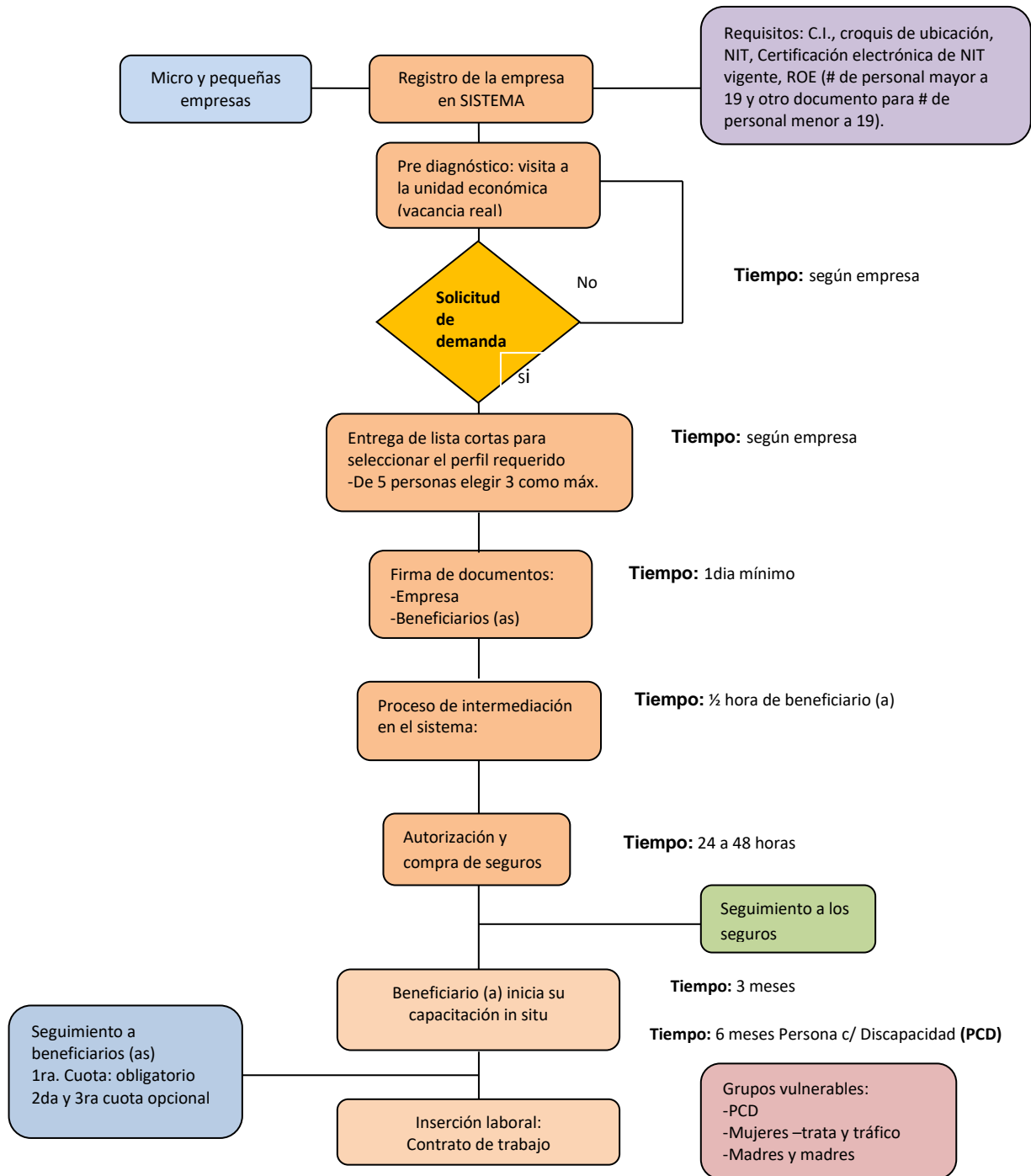
El Figura No. 4, muestra un diseño de organización (organigrama) óptimo para la conformación del equipo técnico operativo del Programa Apoyo al Empleo II, que

implica el cumplimiento de las actividades programadas a partir de la gestión 2018.

4.3. PROCESO OPERATIVO DEL PROGRAMA APOYO AL EMPLEO SEGÚN EL REGLAMENTO OPERATIVO DEL PROGRAMA (ROP)

A continuación se muestra en el **Figura No. 5** una descripción de los procesos operativos y posterior explicación de las etapas del Programa.

FIGURA No. 5
PROCESO OPERATIVO PROGRAMA APOYO AL EMPLEO II SEGÚN ROP
2018



FUENTE: elaboración propia según el ROP (Propuesta para la Regional El Alto)

I. Procedimientos operativos

Procedimiento operativo: Inician con los buscadores de empleo, toman contacto con los servicios de oferta del Programa:

- Sistemas de registro del Programa.
- Procesos de intermediación laboral.
- Asignación beneficiarios y retorno UEF.

1. Sistemas de datos de registro en el Programa

PAE II se utilizará el sistema de registro de datos y almacenamiento del PAE I. Esto permite: Articular la oferta y demanda laboral y Registrar la inserción laboral.

1.1. Registro de buscadores/as de empleo o beneficiarios/as

Todos los hombres y mujeres cuya edad sea de más de 18 años cumplidos” para el Programa, identificados en el sistema mediante su N° de CI.

Los/as buscadores/as de empleo podrán registrarse de tres formas: Portal web SPE vía internet. Vía telefónica a la línea gratuita 8101044. Visitando nuestras oficinas en todo el país.

DOCUMENTOS QUE DEBEN PRESENTAR LOS BUSCADORES DE EMPLEO

- Fotocopia de Cédula de Identidad (18 años cumplidos).
- Croquis de ubicación de domicilio o residencia (Google Maps)
- Fotocopia de factura de luz y/o agua y/o gas del lugar de residencia.
- Documentación, hoja de vida en fotocopia simple. Cotejado por personal de Plataforma.
- Teléfonos de contacto (de ser posible uno fijo o dos celulares).
- Carta de participación.

1.2. Registro de Unidades Económicas

Las unidades económicas podrán registrarse de tres formas: Portal web SPE vía internet. Vía telefónica a la línea gratuita 8101044. Visitando nuestras oficinas en todo el país y conocer oferta laboral y vacantes registradas (proceso de difusión)

REQUISITOS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LA UNIDAD ECONÓMICA

- Fotocopia de la Cédula de Identidad de el/la Representante Legal.
- Fotocopia del Poder Legal (si corresponde SRL y/o SA y/o RL).
- Croquis de ubicación de la unidad económica registrada para la capacitación fijo o móviles en el SPE (Google Maps).
- Unidades con NIT actualizada y una copia de la Certificación Electrónica del NIT
- Registro Obligatorio del Empleador (ROE) para unidades económicas con una cantidad mayor a 19 de trabajadores. Empresa unipersonales una planilla simple
- Fotocopia de documento de constitución de la unidad económica.
- Carta de participación de la unidad económica firmada por el/la representante legal.

La unidad económica se registrará en el Servicio Público de Empleo informará y orientará: su participación en la bolsa de trabajo y su participación en el PAE II.

PROCESO DE INTERMEDIACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

2. Intermediación

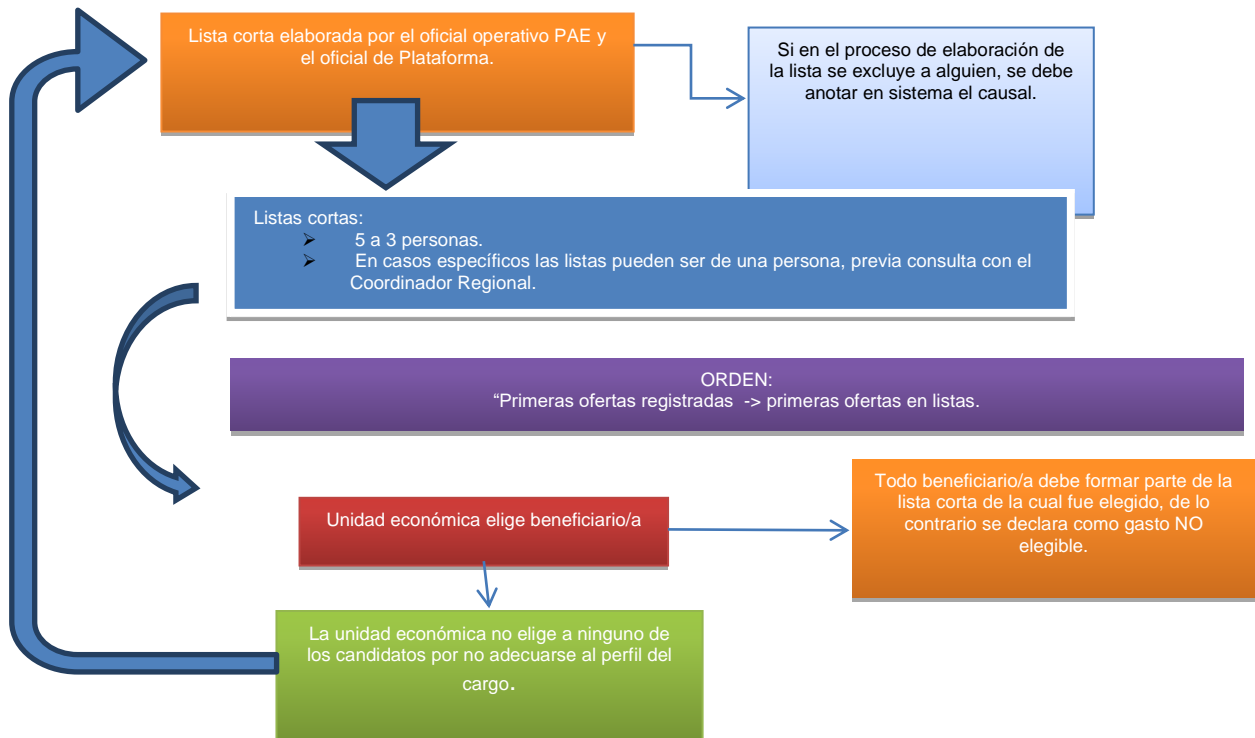
El oficial operativo que establezca contacto con una unidad económica verificará su documentación y suscribirá la Carta de participación (F1) con firma del Representante legal de la misma. Además, realizará la inspección in situ para verificar las vacancias reales y el número de trabajadores en la unidad económica,

esta información se plasmará en la Ficha de Certificación de la Unidad Económica (F17).

2.1. Preselección de los/as buscadores/as de empleo

Las listas cortas de candidatos que cumplen con los requisitos del personal solicitado en la vacante y la verificación de la disponibilidad de el/la buscador/a de empleo. Según el **Figura No. 6**

**FIGURA NO. 6
PROCESO DE LA LISTA CORTA**



FUENTE: Elaboración propia según el ROP 2018

Solicita nueva lista corta: con o sin modificaciones al perfil. En caso de que se retire a algún candidato como resultado del proceso de depuración, se anotará en el sistema la causal. El orden de la lista corta es: "Primeras ofertas registradas = primeras ofertas en el listado", al menos tres personas por rubro.

La lista corta es enviada a la unidad económica, la cual realiza la selección del beneficiario. La unidad económica si no aplica el perfil solicitará una nueva lista corta.

2.2. Selección de beneficiarios/as

Pasos para la elección del beneficiario:

PROCEDIMIENTOS Y REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS/AS

- ✓ Se considera a toda persona mayor de 18 años al momento de iniciar el proceso de capacitación laboral y que no haya sido beneficiario del PAE I ni beneficiario de algún otro programa similar del Ministerio.
- ✓ La unidad económica deberá presentar el Plan de Capacitación (F3)
- ✓ La unidad económica evalúa la lista de candidatos enviados, posterior selección que pasan a ser los/las beneficiarios/as del Programa para lo cual remite el informe de Selección de Beneficiarios (F2).
- ✓ Seleccionados/as los/las beneficiarios/as, la unidad económica suscribe la Carta de Acuerdo (F4) entre la Empresa y el Oficial Operativo, señala el horario establecido y con visto bueno del Coordinador Regional.
- ✓ La cantidad de beneficiarios/as asignados/as a cada unidad económica corresponderá hasta el 50% del número de trabajadores rubro o actividad económica.
- ✓ El oficial operativo solicita al personal de la Plataforma la documentación correspondiente de el/la o el seleccionado para la firma de carta de Participación.
La Carta de Acuerdo, la Carta de Compromiso (F6) donde el/la beneficiario/a se compromete a cumplir con responsabilidad, horarios y el reglamento de la unidad económica.

2.3. Intermediación en sistema informático

Registro de los datos requeridos para la intermediación en el Sistema Informático del Programa. Del mismo, el Oficial obtendrá el **Formulario de Intermediación Laboral (F7)**.

2.4. Seguro contra accidentes

Los/as beneficiarios/as estarán cubiertos por un seguro contra accidentes, por el tiempo que dura la capacitación laboral (máximo tres meses). La póliza será almacenada en la Oficina nacional y solo en caso de siniestro o accidente será enviada a las oficinas regionales.

El oficial operativo realiza la solicitud del seguro contra accidentes, el coordinador regional la aprueba, el técnico en vinculación revisa y valida dicha solicitud y remite al Responsable Nacional de Vinculación Empresarial y Operaciones la documentación necesaria y suficiente a través de medio físico y por el sistema informático del Programa para su respectiva aprobación y autorización de fecha de inicio a la Capacitación *in situ*.

El oficial operativo efectuará las altas y bajas de los/as beneficiarios/as del seguro en relación estrecha con el/la coordinador/a regional.

REQUISITOS PARA EL SEGURO CONTRA ACCIDENTE:

- Formulario de intermediación
- Documentos de la empresa: NIT, carnet de identidad (ROE, poder de representante legal si corresponde) y ficha de certificación
- Documento: del beneficiario: Carta de acuerdo, Carta de compromiso, Cédula de Identidad, (documento nivel de formación, si corresponde), extracto de cuenta bancaria.

Los documentos detallados deben estar firmados y validados por el oficial operativo y/o coordinador/a regional.

3.1. Relación de asignación de beneficiarios/as a las unidades económicas

Podrán participar del PAE II, todas las unidades económicas, incluso las que hayan participado del PAE I. y No podrán participar del PAE II los beneficiarios del PAE I o los trabajadores que ya estén contratados.

La asignación de beneficiarios para las unidades económicas sujeta una metodología referido a actividad económica, tamaño de la unidad y capacidad operativa.

RELACION DE COMPROMISOS DE LA UNIDAD ECONÓMICA

- Supervisar las actividades contempladas en el Plan de capacitación.
- Predisposición a insertar laboralmente a el/la beneficiario/a si este cumple con las exigencias y características del puesto de trabajo.
- a) Una vez concluido el proceso de capacitación, emitir el certificado de capacitación in situ por el tiempo respectivo.

CAPACITACION “IN SITU”

Las empresa tiene que disponer de las condiciones laborales para los /las beneficiarias del Programa durante tres meses cumpliendo las normas laborales de las 8 horas de jornadas consideradas los días hábiles

FIGURA NO. 7 LAS ETAPAS DE LA CAPACITACIÓN “IN SITU”



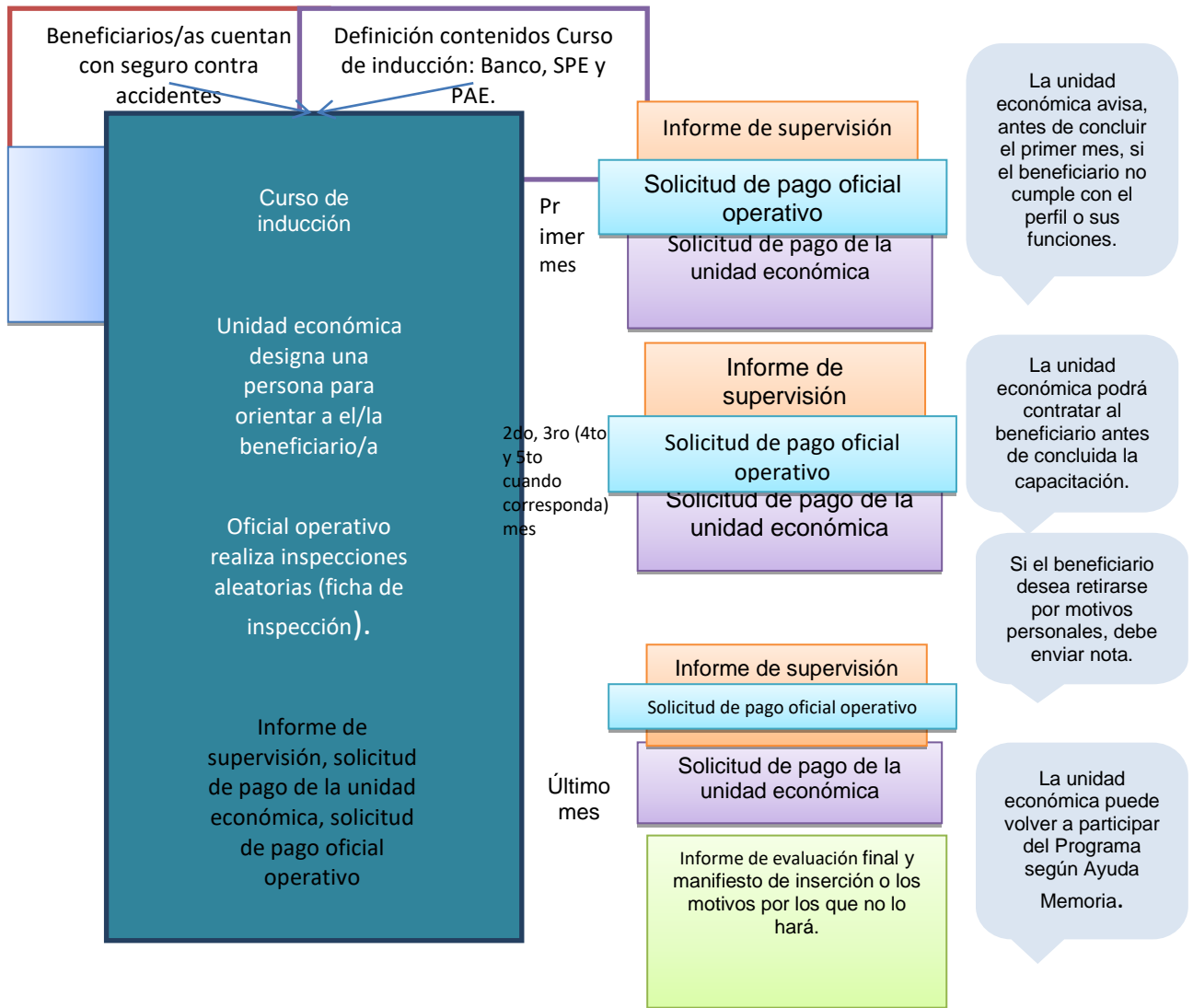
Fuente: Elaboración propia según el ROP

En la **Figura No. 7**, están los tres pasos que reflejan la capacitación de los /las beneficiarias en el lugar del trabajo durante los tres meses, y la supervisión correspondiente para el pago de sus estipendios.

PROCESO DE SUPERVISION A BENEFICIARIOS/AS

4. Capacitación laboral en el puesto de trabajo

FIGURA NO. 8
FLUJOGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL EN EL PUESTO DE TRABAJO



FUENTE: elaboración propia según el ROP 2018

Según el **Figura No. 8**, se observa el proceso de de la capacitación que dura tres meses de trabajo para los beneficiarios de acuerdo al Plan de capacitación.

- ✓ La capacitación en puesto de trabajo no representará una carga mayor a 48 horas semanales.
- ✓ La capacitación laboral en el puesto de trabajo tiene una duración máxima de 3 meses y se realiza en la unidad económica

- ✓ La unidad económica designará a una persona para orientar al beneficiario.
- ✓ Beneficiarios/as deberán contar con el seguro contra accidentes
- ✓ El oficial operativo realizará supervisiones aleatorias al menos primer mes en el puesto de trabajo que se concretiza en la Ficha de inspección in situ (F11). El pago del subsidio se realiza contra informe de supervisión, solicitud de pago de la unidad económica y solicitud de pago elaborada por el oficial operativo acompañada de la planilla de asistencia.
- ✓ Para el último pago, la unidad económica elaborará un Informe Final (F12) de evaluación manifestando la inserción laboral o, caso contrario, las razones por las que no contratará.
- ✓ La unidad económica podrá insertar al beneficiario antes de que concluya el período de capacitación y se considerará una capacitación concluida exitosamente.

La unidad económica informará antes de concluida la primera solicitud de pago en el primer mes si es que el beneficiario no cumple con las expectativas de la empresa y solicitar un nuevo proceso de selección y asignación de un/a beneficiario/a.

- Sujeta a una evaluación, el empleador si no justifica deberá devolver la suma de en cuyo caso se dará por terminada la capacitación y el/la beneficiario/a podrá ser parte de otro proceso de capacitación del Programa.
- Al finalizar la capacitación se realizará una evaluación (F15 y F16) por parte de la unidad económica y los/as beneficiarios/as, independientemente de si fuera o no contratado/a.

La unidad económica podrá requerir nuevos/as beneficiarios/as según condiciones determinadas en ayuda memoria.

- ✓ Las mujeres que, posteriormente a la capacitación, fueron contratadas por la empresa y estuvieron al menos tres meses en ese puesto y tuvieron que renunciar voluntariamente por embarazo o por cuidado de su hijo/a, podrán acceder nuevamente al PAE presentando el Certificado de Nacimiento de su hijo/a y el certificado de la Unidad Económica donde fueron intermediadas.
- ✓ En caso de que el/la beneficiario/a deseen abandonar el Programa por motivos personales, deberá dirigir una nota al oficial operativo.

PROCESO DE PAGO DE ESTIPENDIO A LOS BENEFICIARIOS/AS

3.3. Incentivos

El programa otorgará el siguiente apoyo o incentivo económico:

3.3.1. Apoyo económico o subsidio de capacitación laboral

El Programa considera el apoyo económico o subsidio de capacitación laboral como un incentivo para cubrir los gastos en que incurren los beneficiarios, de acuerdo a una escala basada en el salario mínimo. El pago será un período máximo de tres meses y en el caso de las Personas con Discapacidad (PcD) son de seis meses.

Se establecerá el horario según lo decida la unidad económica y el Plan de capacitación. Se realizará el descuento por día no asistido según reporte de la unidad económica. Se exceptúan los días de inasistencia justificada por temas de salud, fuerza mayor, feriados, previo reporte de la unidad económica.

Los estipendios

Los “estipendios” asignados a los/as buscadores/as de empleo insertados en la empresa cambia su denominación a “beneficiarios/as” formalizados mediante la firma de documentos de acuerdo de participación y aceptación entre los/las

beneficiarios/as y las empresas solicitantes para su ingreso a la etapa de la capacitación “in situ”, es decir, comienza el trabajo por el tiempo de 3 meses.

Los niveles salariales por gestión que fueron aplicados para buscadores de empleo insertados laboralmente en las empresas que demandan personal durante tres meses denominado “capacitación in situ”.

Además, los rangos de los estipendios están sujetos al aumento salarial por gestión, que contempla el nivel de formación de los buscadores de empleo en los distintos rubros que aplica y recibe el pago correspondiente por los tres meses. Sobre el Salario Mínimo Nacional de la gestión correspondiente se calcula para los tres sectores: producción, servicio y comercio.

FIGURA NO.9

RANGO SALARIAL PARA EL PROGRAMA 2018

Actualización al Salario Mínimo Nacional

Beneficiarios > a 35 años y personas con discapacidad > a 18 años

Apoyo económico en bolivianos			
Sector económico	Menor o igual a bachiller (bs)	Técnico medio, superior y egresados de nivel licenciatura (bs)	Igual o mayor a licenciatura (bs)
Producción	2.369,00	2.678,00	3.090,00
Servicios	2.060,00	2.369,00	2.678,00
Comercio	2.060,00	2.060,00	2.369,00

Beneficiarios entre 18 y 26 años no atendidos por el PMEIL, 27 a 35 años sin restricción

Apoyo económico en bolivianos		
Sector económico	Menor o igual a bachiller (bs)	Técnico medio, superior y egresados de nivel licenciatura (bs)
Producción	2.369,00	2.472,00
Servicios	2.060,00	2.369,00
Comercio	2.060,00	2.060,00

FUENTE: elaboración propia (datos extraídos del PAE II)

SMN: Salario mínimo Nacional de la gestión 2018 Bs.- 2060

La **Figura No. 9**, muestra los niveles salariales por gestión que fueron aplicados para buscadores de empleo insertados laboralmente en las empresas que demandan personal durante tres meses denominado “capacitación in situ”.

Además, los rangos de los estipendios están sujetos al aumento salarial por gestión, que contempla el nivel de formación de los buscadores de empleo en los distintos rubros que aplica y recibe el pago correspondiente por los tres meses.

REQUISITOS PARA EL PAGO EN FUNCIÓN DE LA ASISTENCIA

- ✓ Se cancelará el Apoyo Económico o Subsidio mensual en relación simple a los días asistidos y faltas justificadas (feriados, enfermedades o razones de fuerza mayor).
- ✓ La asistencia sea menor al 80%, no se cancelará y concluye la capacitación, con la nota de baja. La unidad económica puede solicitar el reemplazo de el/la beneficiario/a.
- ✓ La unidad económica contrata a el/la beneficiario/a antes de la finalización de la capacitación, se efectuará el pago por los días asistidos.
- ✓ El apoyo económico o subsidio se cancelará con la autorización de la unidad económica y visado por el oficial operativo y el coordinador regional.

La metodología para la determinación del monto será consensuado con el Banco hasta el 28 de junio de cada año. Según criterios del la unidad económico.

3.3.2. Documentos y flujo de incentivos

El personal operativo del PAE (oficial operativo y coordinador regional) procesará el pago del apoyo económico o subsidio de capacitación al finalizar cada mes, con la siguiente documentación de respaldo:

REQUISITOS Y DOCUMENTACIÓN PARA EL PAGO DEL APOYO ECONÓMICO

- Solicitud de pago de apoyo económico (F9),
- Planilla de asistencia formato PAE (F10)
- Informe de supervisión y solicitud de pago del oficial operativo (F8)
- Carpeta digital individual completa con los siguientes datos: CI, carta acuerdo, carta compromiso, extracto de cuenta bancaria.
- Para el primer pago se deberá presentar la ficha de inspección in situ (F11).
- Para el último pago se requiere además de lo anterior, el Informe final (F12), (con el documento de inserción si corresponde).

El personal del PAE no procesará el pago cuando:

- La solicitud de pago, sin firma del empleador y sello.
- La planilla de asistencia sin firma de el/la beneficiario/a o no sea idéntica la firma de su CI
- La solicitud no se halle respaldada con los documentos descritos.

Para la el pago correspondiente de los/as beneficiarios/as es imprescindible la planilla de pagos por mes concluido y la solicitud de pago, los mismo se depositan en una cuenta de ahorro individual del Banco Unión y tarda aproximadamente su depósito de una semana con algunas excepciones.

CONCLUSIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL

Cabe mencionar que no existe un contrato laboral por los tres meses entre los participantes del Programa, a excepción de que el empleador antes de cumplir los meses realice el contrato de forma directa sin concluir la capacitación “in situ”. En ese caso, el empleador enviará la nota dirigida al Programa más el contrato, para dar de baja al beneficiario por motivo de “contrato”.

El otro caso, refiere la conclusión de la capacitación “in situ” y posterior contrato o caso contrario la no contratación señalando los motivos explícitos al desempeño laboral y su rendimientos en el trabajo como justificativo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Como conclusiones acerca de la presente memoria laboral y según los aspectos más importantes evidentes resaltan la oportunidad laboral del Programa que concluye con varios aspectos como:

- Se ha propuesto el diseño de un organigrama del Programa Apoyo al Empleo (2015 – 2016) para la mejora de la gestión operativa para un efectivo cumplimiento de las actividades técnicas y operativas asignados en cada regional.
- Se ha propuesto el flujo grama del proceso operativo del Programa Apoyo al Empleo II, según ROP 2018 para la Regional El Alto, considerando que en esta regional, solo estaba un oficial operativo a cargo, siendo necesario que las actividades de inserción laboral (80 beneficiarios) se ajuste a la realidad de cada regional para el cumplimiento de las metas asignadas.
- El proceso operativo en la regional de El Alto, respecto a los factores que inciden en las características de la inserción laboral de los/las buscadores/as de empleo, se evidencia por los datos mencionados a nivel nacional, El PAE I, según datos del Ministerio de Trabajo, dejó 19.580 beneficiados en todo el país, en el periodo 2012-2017. La meta del PAE I era conseguir unas 17.000 intermediaciones en todo el país..
- Las inserciones laborales respecto a las metas programadas por región, varían en función de la población y el número de empresas por departamento. La regional El Alto, es potencialmente productiva, se servicio y comercio
- Pero si tomamos en cuenta la proporción de los buscadores de empleo por primera vez entre los desempleados, la duración de la búsqueda y la proporción entre los ocupados y los cesantes recientes, se puede concluir

que los jóvenes en la mayoría no tienen mayores problemas de acceso al mercado de trabajo como los adultos.

- El perfilamiento de los beneficiarios/as es bastante cuestionado por los empleadores que manifiestan que los/las beneficiarios/as tienen poco interés de aprender, se desmotivan, están esperando que concluya el mes y recoger su depósito en su cuenta.
- En la etapa de supervisión se ha observado que los empleadores no habían logrado encontrar gente con las habilidades necesarias para desempeñar el trabajo.
- La burocracia administrativa del PAE I ha generado informalidad y el PAE II inicia con lo mismo respecto a la dotación de materiales de difusión del Programa, retraso en los salarios para los oficiales operativos y lo propio para los/as beneficiarios/as.
- Los oficiales operativos como consultores en línea, la renovación de contratos “adendas” no es inmediata, la misma tarda y retrasa la continuidad del Programa, en muchos casos esta situación desmotiva y algunos renuncian.
- La comunicación y la coordinación entre los oficiales operativos, atención de plataforma y administrativos deben ser mucho más fluidas, por lo general y como experiencia la mayoría de los reclamos vienen de los/as beneficiarios/as respecto a los pagos de estipendios que demoran bastante.
- La sobrecarga laboral por las renunciaciones y contrataciones muy burocráticas y el colapso de las metas de inserciones laborales a nivel regional, es el caso de la Regional de El Alto que solo ha quedado un oficial operativo y un encargado de atención de plataforma desde el año 2017 al 2018.

- Los horarios de trabajo también suelen ser un factor de productividad, según lo observado el personal con sobrecarga laboral es menos productivo, pero también es en cierta forma el más motivado por que cada día se observa en el pasillo de la Regional de El Alto, hombres y mujeres buscando trabajo.
- Los roles del oficial operativo se convierten en “cuello de botella” debido a que debe atender la demanda y la oferta laboral, temas administrativos referidos a la elaboración de los pagos, el envío y entrega a la oficina Nacional PAE ubicada en la ciudad de La Paz. Además de garantizar el buen proceso de las inserciones “reales” laborales en la Regional de El Alto.

RECOMENDACIONES

- Es prioridad la mejora de los proceso de inserción laboral en todas la regionales a nivel nacional, cada regional con su características particulares, que representa en el fondo disminuir la brecha del desempleo en el país.
- El personal operativo, al margen de las coordinaciones que lleva adelante, respetando los niveles jerárquicos, es imprescindible la experiencia laboral en el contexto de empleo siendo el pilar principal para el contacto con las empresas y los beneficiarios
- Se hace necesario, la capacitación sobre temas laborales, habilidades sociales y habilidades blandas para la mejora de líneas comunicacionales a nivel institucional y el contacto con los participantes del Programa como son las empresas y beneficiarios/as.
- Es importante generar un ambiente motivacional y de reconocimiento para los oficiales operativos a nivel regional y nacional no solo centrarse en la

metas por regional como simples hacedores de trabajo sino ser considerados como seres humanos.

GLOSARIO

Para fines de ejecución del Programa de Apoyo al Empleo II, se considerarán las siguientes definiciones:

Apoyos Económicos o Subsidios: Apoyo Económico o Subsidio que cubra los costos de la/el beneficiaria/o durante su periodo de capacitación en el puesto de trabajo

Banco (BID): Banco Interamericano de Desarrollo

Beneficiario: Persona natural mayor de 18 años que enfrenta problemas de inserción laboral y que es favorecida con Apoyos Económicos o Subsidios del Programa, previa verificación de cumplimiento de requisitos y condiciones establecidas.

Buscador de Empleo: Es toda aquella persona natural que requiere un puesto de trabajo y enfrenta dificultades para lograrlo.

Capacitación laboral *in-situ*: Proceso educativo centrado en el aprendizaje de competencias específicas para mejorar el desempeño en tareas inherentes a las funciones de un determinado puesto de trabajo, mismo que se desarrolla dentro de las instalaciones de una unidad económica.

Demanda Laboral: Es la sumatoria de todas las posibles vacantes en el mercado laboral en un determinado momento que son ofrecidos por empleadores potenciales, incluyendo unidades económicas formales, o toda aquella persona natural o jurídica, privada o pública que busque cubrir un puesto de empleo.

Empleabilidad: Potencial o capacidad que tiene una persona para encontrar empleo o mejorarlo si ya lo tiene. Se expresa mediante condiciones alcanzadas en términos de conocimiento, competencias, experiencia y cualidades personales.

Intermediación laboral: Conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto a los posibles empleadores que cuentan con vacantes con los buscadores de empleo para su colocación.

Inserción Laboral: Conjunto de acciones que tienen por objeto la incorporación de la/el beneficiario/a a un puesto de trabajo de personas que tienen dificultades en la oportunidad laboral.

Perfilamiento: Conjunto de acciones que permiten definir el grado de vulnerabilidad de los buscadores de empleo y definir la intensidad del apoyo que necesitan.

Personas con discapacidad: Son aquellas personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales y/o sensoriales a largo plazo o permanentes, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás

ROP: Reglamento Operativo del Programa

ANEXOS

INTERMEDIACIONES – INSERCIONES LABORALES

Seguimiento y Monitoreo de Seguros Contra Accidentes Registrados y Autorizados

Periodo : Noviembre - 2016

Fuente: Portal Web del Programa de Apoyo al Empleo (PAE)

Fecha de Emisión : 05/12/2016



Ciudad	Seguros Noviembre 2016					Seguros por Monto				Seguros por Género		Seguros por Semana				
	Registrados (En Regionales)	En Oficinas del PAE Nacional	Autorizados (En Oficina Nacional)	Meta	Porcentaje Alcanzado	Bs. 1,805	Bs. 2,076	Bs. 2,347	Bs. 2,708	Femenino	Masculino	1 al 4	7 al 11	14 al 18	21 al 25	28 al 30
Cobija	104	103	103	33	312,00%	95	6	1	1	74	29	0	90	0	0	13
Cochabamba	45	45	44	100	44,00%	28	7	9	0	25	19	0	18	16	6	4
El Alto	83	83	82	73	112,00%	21	45	10	6	49	33	3	33	19	10	17
Guayaramerin	68	68	68	20	34,00%	68	0	0	0	38	30	1	23	8	0	36
La Paz	125	125	125	78	160,00%	49	60	11	5	72	53	1	26	24	39	35
Montero	22	20	15	20	75,00%	15	0	0	0	11	4	1	5	8	0	1
Oruro	53	53	53	50	106,00%	30	15	5	3	23	30	1	14	10	12	16
Potosi	11	10	10	50	20,00%	3	5	2	0	7	3	0	2	4	4	0
Santa Cruz	79	79	75	120	63,00%	60	9	6	0	38	37	0	34	9	4	28
Sucre	68	61	56	50	112,00%	19	14	11	12	35	21	0	0	30	13	13
Tarija	45	45	44	50	88,00%	13	11	16	4	23	21	0	4	11	6	23
Trinidad	20	20	20	20	100,00%	9	10	0	1	6	14	0	20	0	0	0
Yacuiba	5	5	5	15	33,00%	4	1	0	0	4	1	1	1	0	0	3
Total	728	717	700	679	103,00%	414	183	71	32	405	295	8	270	139	94	189

Elaborado: Responsable Nacional de Sistemas y Gestión de Información - PAE

Porcentaje alcanzado se calcula de las columnas Autorizados (Nacional) y Meta

Porcentaje de avance mínimo correspondiente a la fecha: 100%

Seguimiento y Monitoreo de Intermediaciones Registradas y Autorizadas

Periodo : Febrero - 2017

Fuente: Portal Web del Programa de Apoyo al Empleo (PAE)

Fecha de Emisión : 22/02/2017 Hrs. 15:30



Ciudad	Intermediaciones Febrero 2016					Intermediaciones por Monto				Intermediaciones por Género		Intermediaciones por Semana				
	Registrados (En Regionales)	En Oficinas del PAE Nacional	Autorizados (En Oficina Nacional)	Meta	Porcentaje Alcanzado (Aprobados)	Bs. 1,805	Bs. 2,076	Bs. 2,347	Bs. 2,708	Femenino	Masculino	1 al 3	6 al 10	13 al 17	20 al 24	27 al 28
Cobija	8	0	0	9	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cochabamba	4	0	0	27	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
El Alto	11	8	8	19	42,00%	5	3	0	0	6	2	0	0	8	0	0
Guayaramerin	0	0	0	5	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
La Paz	79	78	78	26	300,00%	42	21	14	1	29	49	63	0	15	0	0
Montero	0	0	0	5	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oruro	0	0	0	13	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Potosi	0	0	0	13	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Santa Cruz	38	2	2	32	6,00%	2	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0
Sucre	0	0	0	13	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarija	20	20	20	13	154,00%	12	5	3	0	9	11	7	0	13	0	0
Trinidad	0	0	0	5	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	160	108	108	180	60,00%	61	29	17	1	46	62	70	0	38	0	0

Elaborado: Responsable Nal. de Sistemas y Gestión de Información - PAE

Porcentaje alcanzado se calcula de las columnas Autorizados (Nacional) y Meta

Porcentaje de avance mínimo correspondiente a la fecha: 75%

Seguimiento y Monitoreo de Intermediaciones Registradas y Autorizadas

Periodo : Febrero - 2017

Fuente: Portal Web del Programa de Apoyo al Empleo (PAE)

Fecha de Emisión : 04/03/2017 Hrs. 21:45



Ciudad	Intermediaciones Febrero 2016					Intermediaciones por Monto				Intermediaciones por Género		Intermediaciones por Semana				
	Registrados (En Regionales)	En Oficinas del PAE Nacional	Autorizados (En Oficina Nacional)	Meta	Porcentaje Alcanzado (Aprobados)	Bs. 1,805	Bs. 2,076	Bs. 2,347	Bs. 2,708	Femenino	Masculino	1 al 3	6 al 10	13 al 17	20 al 24	27 al 28
Cobija	8	0	0	9	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cochabamba	4	4	4	10	40,00%	4	0	0	0	3	1	0	0	0	4	0
El Alto	15	15	15	19	79,00%	11	4	0	0	12	3	0	0	8	7	0
Guayaramerin	0	0	0	5	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
La Paz	79	79	79	26	300,40%	43	21	14	1	29	50	63	0	15	1	0
Montero	0	0	0	5	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oruro	0	0	0	13	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Potosi	0	0	0	13	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Santa Cruz	36	34	34	32	106,00%	33	0	1	0	24	10	0	0	2	32	0
Sucre	0	0	0	13	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarija	20	20	20	13	154,00%	12	5	3	0	9	11	7	0	13	0	0
Trinidad	0	0	0	5	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	162	152	152	163	93,00%	103	30	18	1	77	75	70	0	38	44	0

Elaborado: Responsable Nal. de Sistemas y Gestión de Información - PAE

Porcentaje alcanzado se calcula de las columnas Autorizados (Nacional) y Meta

Porcentaje de avance mínimo correspondiente a la fecha: 100%

Seguimiento y Monitoreo de Intermediaciones Registradas y Autorizadas

Periodo : Mayo 2018

Fuente: Portal Web del Programa de Apoyo al Empleo (PAE)

Fecha Reporte : 01/06/2018



Ciudad	Intermediaciones Mayo 2018					Por Monto de Estipendio					Por Género		Por Semana				
	Registrados (En Regionales)	En Oficinas del PAE Nacional	Autorizados (En Oficina Nacional)	Meta	Porcentaje Alcanzado	Bs. 2,060	Bs. 2,369	Bs. 2,472	Bs. 2,678	Bs. 3,090	Femenino	Masculino	1 al 4	7 al 11	14 al 18	21 al 25	28 al 30
Cochabamba	14	14	13	46	28,00%	12	1	0	0	0	10	3	0	0	0	0	13
El Alto	16	16	16	88	18,00%	2	14	0	0	0	11	5	0	0	0	0	16
La Paz	30	30	29	88	33,00%	21	5	3	0	0	16	13	0	0	0	0	29
Oruro	6	6	6	46	13,00%	6	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	6
Potosi	13	10	7	36	19,00%	5	1	1	0	0	4	3	0	0	0	0	7
Santa Cruz	60	60	59	68	87,00%	57	2	0	0	0	28	31	0	0	0	0	59
Sucre	2	0	0	48	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarija	8	8	7	45	16,00%	7	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	7
Total	149	144	137	465	29,46%	110	23	4	0	0	79	58	0	0	0	0	137

Sistemas y Gestión de Información PAE II

Seguimiento y Monitoreo de Intermediaciones Registradas y Autorizadas PAE II



Periodo : Diciembre 2018

Fuente: Portal Web del Programa de Apoyo al Empleo (PAE II)

Fecha de Reporte: 02/01/2019

Ciudad	Intermediaciones Diciembre 2018												Intermediaciones por Monto de Estipendio					Intermediaciones por Género		Intermediaciones por Semana				
	Registrados (En Regionales)	En Oficinas del PAE Nacional	Intermediaciones Autorizadas (En Oficina Nacional)	Meta Mayo Faltante	Meta Junio Faltante	Meta Julio Faltante	Meta Agosto Faltante	Meta Septiembre Faltante	Meta Octubre Faltante	Meta Noviembre Faltante	Meta Diciembre	Porcentaje Alcanzado a la Fecha	Bs. 2,060	Bs. 2,369	Bs. 2,472	Bs. 2,678	Bs. 3,090	Femenino	Masculino	3 al 7 al	10 al 14 al	17 al 21 al	24 al 28 al	31
Cobija	8	5	8	34	21	8	28	25	29	26	34	23,53%	3	4	1	0	0	5	3	0	0	0	0	8
Cochabamba	30	19	30	33	16	18	20	25	56	30	88	34,09%	30	0	0	0	0	18	12	4	8	4	10	4
El Alto	30	25	34	72	62	59	52	44	48	23	88	38,64%	32	2	0	0	0	15	19	7	10	7	3	7
La Paz	22	14	26	59	48	0	43	55	60	63	88	29,55%	17	5	4	0	0	15	11	6	10	3	2	5
Oruro	16	11	16	40	0	15	0	1	0	16	46	34,78%	16	0	0	0	0	9	7	0	6	0	10	0
Potosí	32	24	48	29	6	8	0	4	0	22	36	133,33%	35	12	0	1	0	17	31	26	0	3	11	8
Santa Cruz	88	88	106	9	5	59	20	5	0	0	89	119,10%	105	1	0	0	0	59	47	0	43	1	36	26
Sucre	19	19	18	48	21	23	31	26	28	0	48	37,50%	3	14	0	1	0	12	6	0	0	0	18	0
Tarija	19	10	25	38	11	23	25	20	11	1	45	55,56%	19	2	0	3	1	9	16	0	3	1	7	14
Trinidad	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	16	12,50%	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0
Total	266	217	313	362	190	213	219	205	232	181	578	54,15%	262	40	5	5	1	160	153	43	80	19	99	72

Sistemas y Gestión de Información PAE II

Porcentaje alcanzado se calcula de las columnas Autorizados (En Oficina Nacional) y Meta Noviembre

Porcentaje ideal de avance mínimo correspondiente a la fecha: 100%

Seguimiento y Monitoreo de Intermediaciones Registradas y Autorizadas (SPE - PAE II)

Periodo : Septiembre 2019

Fuente: Portal Web del - PAE II

Fecha de Reporte: 02/10/2019

Ciudad	Intermediaciones Septiembre 2019					Intermediaciones por Monto de Estipendio					Intermediaciones por Género		Intermediaciones por Semana				
	Registrados (En Regionales)	En Oficina Nacional	Autorizados (En Oficina Nacional)	Meta Septiembre	Porcentaje Alcanzado	Bs. 2,060	Bs. 2,369	Bs. 2,472	Bs. 2,678	Bs. 3,090	Femenino	Masculino	2 al 6 al	9 al 13 al	16 al 20 al	23 al 27 al	30
Cobija	13	13	13	34	38,24%	8	5	0	0	0	6	7	0	0	0	0	13
Cochabamba	107	107	107	88	121,59%	90	13	0	4	0	64	43	10	14	40	26	17
La Paz - El Alto	111	111	111	118	94,07%	70	37	1	3	0	50	61	11	25	28	25	22
Oruro	36	36	36	46	78,26%	26	10	0	0	0	21	15	9	0	13	4	10
Potosí	10	10	10	36	27,78%	7	2	1	0	0	2	8	0	0	1	3	6
Riberalta	34	34	34	34	100,00%	8	24	2	0	0	4	30	1	0	19	2	12
Santa Cruz	47	47	47	89	52,81%	36	7	0	3	1	15	32	1	10	24	0	12
Sucre	34	34	34	48	70,83%	21	10	0	3	0	18	16	0	0	2	28	4
Tarija	42	42	42	45	93,33%	25	15	0	2	0	21	21	9	5	9	6	13
Total	434	434	434	538	80,67%	291	123	4	15	1	201	233	41	54	136	94	109

Sistemas y Gestión de Información PAE II

Porcentaje alcanzado se calcula de las columnas Autorizados (En Oficina Nacional) y Meta Septiembre

Porcentaje de avance mínimo correspondiente a la fecha: 100%

ENTREVISTA REALIZADA POR EL PERIODICO LA RAZON AL LIC. HECTOR HINOJOSA- MINISTRO DE TRABAJO, haciendo referencia al PAE I y PAE II

LA RAZON –FINANCIERO: la-razon.com/el-financiero/Hector-Hinojosa-Existe-necesidad-mejorar_0_3013498622.html (internet) 03 de octubre de 2018

EL FINANCIERO > SUPLEMENTOS > EL FINANCIERO > HÉCTOR HINOJOSA

Héctor Hinojosa: ‘Existe la necesidad de mejorar la calidad del empleo’

El Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social destaca que durante la actual administración pública el número de asalariados en el país se incrementó y que se desarrollaron y desarrollan políticas integrales para impulsar el empleo.



El ministro de Trabajo, Héctor Hinojosa. Foto: Luis Gandarillas

Me gusta 0

Twitter

imprimir A+ reducir

enviar A+ aumentar

comentar compartir

Etiquetas

Héctor Hinojosa,
Ministerio de trabajo

La Razón (Edición Impresa) / Marcelo Padilla / La Paz

02:00 / 03 de octubre de 2018

El titular de Trabajo, Empleo y Previsión Social accedió a una entrevista con La Razón para hacer conocer los alcances del Programa de Apoyo al Empleo (PAE) II, que cubre por tres meses la remuneración salarial de personas que aspiran a ocupar un puesto en una empresa, tiempo en el cual son capacitadas por los propios empleadores. Héctor Hinojosa es una de las pocas autoridades, sino la primera del gabinete de ministros del presidente Evo Morales, que en un sentido autocrítico reconoció que desde el Gobierno “hay la necesidad de mejorar la calidad del empleo”. El informe Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reveló en julio que el 17,4% de los trabajadores de Bolivia aporta al sistema de pensiones un porcentaje que está muy por debajo del promedio regional (44,6%) y que pone al país como último de Latinoamérica y el Caribe en contribuciones a la seguridad social.

— ¿Cuál es la importancia del PAE II y cuáles sus beneficios?

— El Programa de Apoyo al Empleo (II) es parte del Plan de Generación de Empleo que se lanzó el año pasado y está financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). El PAE II tiene como objetivo mejorar las condiciones de empleabilidad; esto significa que la persona recibe durante un tiempo capacitación in situ, en el propio trabajo y del empleador, para desarrollar sus competencias antes de ocupar un puesto laboral ofertado por alguna empresa con la cual se tenga un convenio. El Ministerio de Trabajo, por su parte, otorga (durante los tres meses de formación) un estipendio equivalente a Bs 2.060 cuando el buscador de empleo no tiene ninguna formación, pero si acaso tuviera alguna el salario puede elevarse hasta Bs 3.090.

Esta remuneración va acompañada de un seguro contra accidentes. De ese modo, no se reporta ningún costo para la empresa y a la culminación del periodo (de cualificación) la persona es incorporada a la fuente laboral de acuerdo con las normas de la Ley General del Trabajo.

— ¿Cuántos empleos se crearon durante la vigencia del programa en las empresas públicas y privadas?

— El PAE I funcionó con algunas interferencias desde 2012 hasta 2014, cuando se hizo un reajuste de la estrategia y se puso la meta de 17.000 inserciones laborales hasta 2016, año en el que culminó la primera parte del programa. En su primera fase, el programa logró capacitar a 19.500 personas, de las que el 60% logró una fuente de trabajo. El PAE II tiene como meta lograr 20.000 inserciones laborales en el lapso de cinco años (2017-2021), aunque la idea es acortar el tiempo hasta 2020. NdE. El Programa de Apoyo al Empleo II está a cargo del ministerio a cargo de Hinojosa.

— **¿Qué requisitos deben presentar los trabajadores que quieran ser parte del PAE II?**

— Tienen que inscribirse en la Bolsa de Trabajo (el registro estatal de desempleados) y presentar su cédula de identidad, factura de luz o agua, croquis del domicilio, hoja de vida y título, si tiene.

— **¿Cuántos empleos para jóvenes se crearon desde la puesta en vigencia del PAE?**

— Más del 50% del PAE I ha beneficiado a jóvenes y mujeres y el 60% de esas 19.500 (personas capacitadas) ha tenido su primera experiencia laboral a la edad de entre 18 y 35 años.

— **¿Qué tipo de empleo genera el PAE II? ¿Es estable, parcial?**

— Todos estos empleos, junto con los 1.500 que desarrolló el Ministerio de Planificación a través de convenios con más de 700 empresas, son parte del Plan de Generación del Empleo, el cual tiene dos componentes: uno de inclusión y otro de capacitación.

— **¿Qué porcentaje de los trabajadores ocupados tiene un empleo digno?, es decir, con aportes a la seguridad social, seguro de salud y demás...**

— Cuando se habla de informalidad se suele pensar que lo formal es solo tener una relación obrero-patronal. En nuestro país, el número de asalariados ha crecido de 500.000 en 2005 a 1,8 millones en la actualidad. Estamos hablando en términos de trabajo digno, que son personas que gozan del seguro a corto y largo plazo, de cierta estabilidad, y para eso tenemos los datos de la Caja Nacional de Salud (CNS). El número de asegurados se ha incrementado bastante, de un piso de 500.000 titulares hoy tenemos 4,5 millones, eso demuestra el grado de trabajo digno en el país. Por otro lado, no todas las personas que trabajan lo hacen en el sistema asalariado, ahí están — por ejemplo— microempresas, iniciativas familiares y otro tipo de actividades que no las podemos considerar informales, porque están inscritos con NIT (Número de Identificación Tributaria), que también generan fuentes de empleo. Es decir, no podemos decir que todas las personas van a ser asalariadas. Uno de los problemas que sí tenemos, y hay que reconocerlo, es la calidad del empleo.

Existe la necesidad de mejorar la calidad del empleo porque si vemos que el número de titulares en la CNS supera el millón, hay todavía un margen de miles de trabajadores que tienen que mejorar su calidad de empleo, y obviamente eso significa garantizar el desarrollo de cada una de las empresas y crear condiciones para que éstas puedan ser sostenibles. En ese sentido, nuestro Gobierno desarrolla políticas integrales para el empleo. NdE. La Fundación Inesad calculó en 2015 que solo uno de cada 10 trabajadores del país tiene un empleo digno, lo que según la Constitución implica contar con una fuente de trabajo estable, sobre todo para generar ingresos continuos y adecuados para el sustento familiar, con acceso a la protección social (sistema de pensiones y seguros de salud, riesgos laborales y desempleo), seguridad para la integridad física en el lugar de trabajo y libertad para crear sindicatos para mejorar las condiciones laborales.

— **El Ministerio de Trabajo presentó además el Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad. ¿Qué medidas se implementarán para que los sectores público y privado cumplan con lo establecido por la Ley 977?**

— De acuerdo con la Ley 977 (de Inserción Laboral y Apoyo Económico para Personas con Discapacidad, de septiembre de 2017) se busca persuadir y convencer a las entidades públicas y privadas de que incorporen a las personas con discapacidad. Hemos hecho una evaluación de aproximadamente seis meses de aplicación de la norma y lo que tenemos como resultado es que en el sector del Ejecutivo se han incorporado cerca de 1.800 personas con discapacidad. Casi todos los ministerios cumplen con el 4% de sus planillas, aunque en algunos hemos tenido dificultades y no siempre se ha podido cubrir (esa cuota) por el grado de profesionalismo que exigen algunos puestos de trabajo. En el sector en el que sí tenemos dificultades es en el estatal, en universidades, gobernaciones, municipios y otras entidades descentralizadas que no se han abierto a la incorporación de personas con discapacidad. En el privado, hemos hecho un estudio e identificado cerca de 2.000 empresas que tienen más de 50 trabajadores y que deberían generar entre 5.500 y 6.000 puestos de trabajo para las personas con discapacidad. De ese número, son

835 personas las que se han insertado en el sector privado y en razón de ello se creó el Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, apoyándonos en el PAE II. Entonces, hay temor por parte de los empresarios de incorporar a personas de esta condición porque tienen que gozar de inamovilidad y el miedo está en que contraten un trabajador que no rinda laboralmente. En razón de ello, se abrió un periodo de capacitación de seis meses de las personas con discapacidad con el estipendio equivalente a un salario mínimo y en ese periodo la capacitación será in situ, en la fuente de trabajo. Así hay doble beneficio, porque hay un proceso de adaptación de la persona con discapacidad a la fuente de empleo con capacitación que irá acompañada de una asistencia integral por parte del Ministerio de Trabajo, de tal modo que a la culminación de los seis meses la empresa tenga la seguridad de que está incorporando un trabajador con competencias plenamente desarrolladas. Así ya no tendrá el temor de que estos trabajadores no rindan adecuadamente y por tanto no sean una carga laboral. Otro proceso es el desarrollo de cursos cortos para que se puedan estimular las potencialidades de las personas con discapacidad de manera general. Este septiembre, por ejemplo, se lanzarán los cursos de ofimática, contabilidad y de atención al cliente, que puede ser a petición de las propias empresas.

— **¿Qué incentivos se dará a las firmas que contraten más personas de esta condición?**

— Estamos creando el Sello de Inclusión, que será entregado por nuestra Dirección de Servicio Civil a todas las personas (y empresas) que cumplan con el porcentaje de inclusión. El Sello va a significar que las empresas están cumpliendo con una norma y una ley que es bastante solidaria y humana, porque se trata de atender a un sector de la sociedad que fue el más abandonado de la historia de Bolivia.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Villanueva, Luis F. (2012) Política Pública una Visión Panorámica, Primera Edición, PNUD Bolivia – Programa de fortalecimiento Democrático

Future for work Intitute (2017) De que hablamos cuando hablamos de empleabilidad, 23pp

Ministerio del Trabajo, empleo y Previsión Social (2019) Memoria Institucional 2018 La Paz – Bolivia, 116 pp.

Programa Apoyo al Empleo (PAE I - II) (2016 - 2018). Reglamento Operativo del Programa, 41pp.

Suárez Lantarón, Belén (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto Universidad de Murcia Centro de Apoyo Psicopedagógico y Educativo (CAPE) España

Torres Carrasco Ludwing Ernesto (2016), La situación del mercado laboral en Bolivia

Weller, Jürgen (2016) Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América Latina, Comisión Económica para América Latina y el Caribe Toluca

PAGINAS WEB

<https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/bolivia/6/11/2012>

<https://www.iadb.org> internet, consultado 22 de enero de 2020

<https://elpais.bo/educacion-en-bolivia-no-responde-a-necesidades-de-empresas/> Alejandro Segarra 7/04/2019

<https://www.mintrabajo.gob.bo/index.php/home/sobre-la-institucion.html>

www.mintrabajo.go.bo

www.empleo.gob.bo

<https://www.ine.gob.bo/index.php/poblacion-economicamente-activa-representa-611-de-la-poblacion-en-edad-de-trabajar/> EXTRAIDO 05/07/2020

<https://news.un.org/es/story/2019/05/145602115> Mayo 2019

<https://fundacion-milenio.org/coy-342-la-evolucion-del-empleo-en-el-pais/>

<https://www.elcolombiano.com/>

<http://www.siise.gob.ec>

<https://pyme.lavoztx.com/qu-es-la-igualdad-de-oportunidades-laborales-8960.html>

<http://pauhortal.net/blog/empleabilidad-un-nuevo-enfoque/> internet 18-02-2020

<https://aptitus.com/blog/diferenciar-intermediacion-laboral-del-outsourcing/> internet febrero 2019

[http://www.degerencia.com/tema/relaciones interpersonales](http://www.degerencia.com/tema/relaciones_interpersonales)

http://www.degerencia.com/tema/trabajo_en_equipo

http://www.cca.org.mx/lideres/cursos/redaccion/comunicacion/cont_amblab.htm

Finalizo el trabajo de la memoria laboral académica aportando con **una reflexión celebre del psicólogo, pedagogo y escritor Bernabé Tierno:**

“Nuestra actitud ante la vida no debe depender necesariamente del exterior, sino sobre todo de nuestro interior. Los seres humanos encerramos en nuestro interior toda posibilidad de respuesta y la capacidad de obrar, transformar y crear. De nosotros depende permitir que los acontecimientos, o el estado de ánimo influyan en nuestra conducta. Las situaciones no son, por sí mismas, ni positivas ni negativas. Somos nosotros quienes decidimos. ”