

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA DE ECONOMIA
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS



TESIS DE GRADO

**“OFERTA DE TRABAJO JOVEN Y EL NIVEL SALARIAL EN BOLIVIA,
PERIODO 2001 – 2012.”**

POSTULANTE : ARIEL RENBERTO GONZALES MAMANI.
TUTOR : LIC. ROBERTO TICONA GARCIA.
RELATOR : LIC. JAVIER FERNANDEZ VARGAS.

LA PAZ - BOLIVIA.

2014

DEDICATORIA

La Tesis de Grado, está dedicado a MELECIO Y REMEDIOS, que me enseñaron el valor del trabajo y el sacrificio que se tiene que dar para el logro de las metas.

Gracias papá y mamá.

AGRADECIMIENTO

Gracias a la Carrera de Economía, a los docentes por el tiempo dedicado a la enseñanza en aulas, al Instituto de Investigaciones Económicas y en especial al Lic. Roberto Ticona García.

PRESENTACION

La presente investigación elaborada bajo la modalidad de Tesis de Grado, fue apoyada por el Instituto de Investigaciones Económicas, en el marco metodológico, el seguimiento de cada uno de los capítulos, su elaboración y conclusión, mediante el curso de “Tesis de grado”, promovido por la Dirección de la Carrera de Economía.

Se realizó la investigación de la Oferta de Trabajo Joven su estructura, el grado de calificación, que presenta este segmento de la población. La cantidad de población joven que ingresa a ser parte de la población activa y el grado de participación en la Población Económicamente Activa y grado de calificación que presenta esta población. El nivel salarial al que está sujeta, la población joven sin calificación y sin experiencia.

En el primer capítulo se realizó la identificación del problema general, “El Exceso de Oferta de Trabajo en el Mercado de Trabajo”. Se identifican las causas y el planteamiento del objetivo general y objetivos específicos. Se plantea una Hipótesis, y se realizó la construcción del marco teórico.

En el segundo capítulo, se presenta el marco legal, político e institucional que respalda la investigación. Las políticas que lleva adelante el actual gobierno de turno y las instituciones vinculadas de forma directa con la oferta de trabajo.

En el tercer capítulo, se desarrollan los objetivos planteados en el Primer Capítulo, realizando un análisis del comportamiento de las variables observadas, en dos periodos de análisis, 2001-2005 y el periodo 2006-2012, y se realiza una comparación entre ambos periodos de observación.

En el cuarto capítulo, se llega a una conclusión general y conclusiones específicas, se valida la Hipótesis, se brinda el aporte teórico, que se construye a partir de los resultados obtenidos en el proceso de investigación.

INDICE

CAPITULO I

CONTENIDO METODOLOGICO REFERENCIAL DEL PERFIL DE TESIS

1.- DELIMITACIÓN DEL TEMA	2
a.- Temporal	2
a.1.-Periodización	2
a.2.- Referencia Histórica	2
b.- Delimitación Espacial	2
c.-Restricción de Categorías y Variables	
Económicas	3
- Categoría Económica	3
- Variable Económica	3
2.-IDENTIFICACION DEL PROBLEMA	3
a.- Problematización	3
a.1.- Oferta de Trabajo	3
a.2.- Población joven de 18 a 29 años	4
a.3.- Estudiantes egresados y titulados en la universidad pública y privada	5
a.4.- Estudiantes de escuelas superiores de estudio no universitaria	5
a.5.- Salario Nominal y Real	6
b.- Identificación del Problema	7
b.1.-Causas del Problema	7
c.- Justificación	7
c.1.- Teórico	7
c.2.- Económico	8
c.3.- Social	8
3.-OBJETIVOS	9
a.- Objetivo General	9
b.- Objetivos Específicos	9
4.- PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS	9
5.- METODOLOGÍA	10
a.- Método	10
b.- Tipo de Investigación	10
c.- Fuentes de Información	10
d.- Instrumentos para el Análisis de la Información	10

e.-Procesamiento de la Información	10
f.- Interpretación de los Resultados	10
6.- MARCO TEORICO	
a.- Definiciones y Conceptos	11
b.- Marco Teórico	12
b.1.- Oferta de Trabajo	12
b.2.- Oferta de Trabajo	12
b.3.- Oferta de Trabajo y Salario	13
b.4.- Mercado de Trabajo	14
b.5.- Mano de Obra	14
b.6.- Los Salarios de Eficiencia	15
b.7.- Capital y Producción	16
b.8.- Rigidez de los Salarios	17
b.9.- El Debate sobre el Salario Mínimo	17
<u>CAPITULO II</u>	18
7.- MARCO NORMATIVO DE POLITICAS LEYES E INSTITUCIONES	19
a.- Generación de Empleos (1993-1997)	19
b.- Política de Empleo (1993-1997)	19
c.- Educación Técnico (1997-2002)	21
d.- Fortalecimiento de la Educación Técnica (1997-2002)	21
e.- Dignificación del Empleo (2006-2012)	22
8.-LEYES Y DECRETOS SUPREMOS (2006-2012)	23
a.- Trabajo Digno	23
b.- Educación Superior	23
c.- Salario	23
d.- Edad Mínima de Trabajo	24
e.- Libre Contratación (referencia histórica)	24
f.- Programas de Formación Técnica Laboral 82006-2012)	25
g.- El Programa de Apoyo al Empleo (PAE)	26
h.- El Programa mi Primer Empleo Digno	26
9.-ASPECTOS INSTITUCIONALES (2006-2012)	27

<u>CAPITULO III</u>	
COMPORTAMIENTO DE LAS VARIABLES DETERMINANTES Y CONDICIONANTES	28
10.- COMPORTAMIENTO DEL CRECIMIENTO DE LA POBLACION	29
a.- Población Económicamente Activa joven de 18 a 29 años	31
b.- Oferta Laboral Académica de Egresados y Titulados	34
c.- Oferta Académica de Titulados de universidades públicas y privadas	37
d.- Oferta Laboral Técnica	41
e.- Salario Mínimo Nacional y Salario real	43
<u>CAPITULO IV</u>	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
11.- CONCLUSIÓN GENERAL	49
12.- CONCLUSIONES ESPECIFICAS	50
a.- PEA joven	50
b.- Estudiantes Egresados y Titulados en la Universidad Pública y Privada	50
c.- Estudiantes de Escuelas Superiores de Estudio de Educación no universitaria	51
d.- Insuficiente Salario	52
13.- VALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS	53
14.- APOORTE DE LA INVESTIGACIÓN	54
15.- APOORTE TEÓRICO	55
16.- RECOMENDACIONES	56
17.- PLANTEAMIENTO	56
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	57
<u>ANEXOS</u>	59
Cuadro N°1, Bolivia: Población joven de 18 a 29 años	60
Cuadro N°2, Bolivia: Estudiantes egresados y titulados de la Universidad Pública.	63

Cuadro N°3, Bolivia: estudiantes egresados y titulados de la Universidad Privada.	64
Cuadro N°4, Evolución de titulados por universidad	
Cuadro N°5, Bolivia: matrícula de Institutos Técnicos	65
Cuadro N°6, Bolivia: Salario Mínimo Nacional.	66
Cuadro N°7, Salario Mínimo Nacional por año, 1991-2012 (en Bolivianos)	67
Cuadro N°8, Bolivia: Producto Interno Bruto Nominal (2001-2012) en millones de Bs	68
Planilla de consistencia metodológica técnica	69
Planilla de conclusiones	70

“OFERTA DE TRABAJO JOVEN Y EL NIVEL SALARIAL EN BOLIVIA, PERIODO 2001-2012”

RESUMEN.

Bolivia presenta un crecimiento de la población que se refleja en un crecimiento desde el censo de 1950 y de 2001, con un crecimiento promedio del 45%.

De la Población Económicamente Activa (PEA), en las gestiones 2001 y 2012, la población joven de 18 a 29 años representaba el 55% de la PEA.

Contar con una oferta laboral joven calificada es importante para el desarrollo de la producción y servicios, para la innovación y creación de nuevos emprendimientos que generen empleo. Esta oferta de trabajo posee la característica de ser recursos humanos calificados y no calificados, en función a su nivel de calificación y capacitación, que está referido a los estudios universitarios y la capacitación técnica alcanzados por la población.

El salario es el precio de la fuerza de trabajo, que se paga por el esfuerzo físico e intelectual. El Salario Mínimo Nacional, es el fijado legalmente por el Estado y ningún trabajador recibirá un monto menor a lo establecido. Se presenta “El debate sobre el salario mínimo y sus efectos sobre los jóvenes sin calificación y sin experiencia”. El Salario Mínimo Real, no presenta un crecimiento que represente un mayor poder adquisitivo y mejores condiciones de vida, que contrasta con el aumento de los últimos años del Salario Mínimo Nacional.

La PEA joven representa el 50% de la Población Activa, la Oferta de Trabajo calificado es del 3,88% y el 96,2% es no calificado y su remuneración será el Salario Mínimo Nacional que en términos reales es insuficiente.

CAPITULO I

“CONTENIDO METODOLOGICO REFERENCIAL DEL PERFIL DE TESIS”

CONTENIDO METODOLOGICO REFERENCIAL DEL PERFIL DE TESIS

1.- DELIMITACION DEL TEMA

a) TEMPORAL.- La investigación comprende los periodos, 2001-2012. El periodo 2001-2005, se realizó el Censo de Población y Vivienda, la vigencia del Modelo Económico Neoliberal y la flexibilidad laboral fue una característica marcada de este periodo; 2006-2012, el cambio de modelo Económico Neoliberal, al Económico Plural y el fin a la flexibilización laboral y un contexto internacional bueno para las exportaciones primarias.

a.1) PERIODIZACION.- Se realiza una periodización de 2001-2005, en este periodo de observación se llevó adelante el Censo de Población y Vivienda y la vigencia del Modelo Económico Neoliberal.

El periodo 2006-2012, se tuvo el quiebre del Modelo Económico Neoliberal, al Modelo Económico Plural¹. El 2007 se llevó adelante la Asamblea Constituyente, que redactó el Proyecto de Constitución Política del Estado, siendo llevada a referéndum el año 2009, donde fue aprobada.

Este periodo presentó un entorno económico internacional óptimo, con un crecimiento de las exportaciones primarias que se reflejan en el crecimiento económico en, 2006-2012.

a.2) REFERENCIA HISTORICA.- Se considera también desde el punto de vista histórico referencial elementos o factores relacionados al tema de investigación, desde 1985 hasta la década de 1990, para fortalecer la comprensión y análisis del fenómeno económico estudiado.

b) DELIMITACION ESPACIAL.- El espacio es nacional, la Oferta de Trabajo, parte desde el núcleo familiar, donde miembros de la familia van en busca de empleo y jóvenes están estudiando en el Sistema Universitario o en

1. art. 306, CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

escuelas de formación técnica y que una vez culminado, ingresaran al mercado de trabajo, para conseguir empleo por primera vez.

c) RESTRICCIÓN DE CATEGORIAS Y VARIABLES ECONOMICAS

CATEGORIA:

- Oferta de Trabajo.
- Salario.

VARIABLES:

- Población joven de 18 a 29 años.
- Estudiantes egresados y titulados en la Universidad Pública y Privada.
- Estudiantes de escuelas superiores de educación no universitaria.
- Salario Nominal.
- Salario Real.

2.- IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

a) PROBLEMATIZACION

a.1) OFERTA DE TRABAJO

Bolivia es un País de población joven, que está atravesando un proceso de transición demográfica, que en las próximas décadas, habrá un elevado número de personas dispuestas a ingresar al mercado laboral. En esta línea, en Bolivia, la educación superior esta ofrecida por las universidades, las escuelas superiores de estudio de educación técnica, tecnológica y artística, tanto fiscales como privadas².

Se observa que existe un divorcio entre la formación profesional y el mercado de trabajo. Asimismo hay una distancia considerable entre el tipo de empresas que predominan en Bolivia, frente a la oferta académica de universidades públicas y

2. ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL EN BOLIVIA, 2011. FUNDACION PARA LA PRODUCCION (FUNDAPRO)

privadas que formen un mayor número de profesionales en carreras tradicionales como: medicina, trabajo social y derecho. La formación profesional tiene que anticiparse a los planes de industrialización y de mayor desarrollo tecnológico. En lo inmediato se requiere mayor apertura de los empleadores para contratar jóvenes profesionales, hay una oferta de trabajo para jóvenes “con experiencia” sin dar oportunidad a los noveles profesionales que necesitan trabajar³.

Además la inserción ocupacional de los trabajadores con mayores calificaciones se ha caracterizado por el predominio de formas de contratación eventual o temporal que provoca una alta rotación laboral⁴.

a.2) POBLACION JOVEN DE 18 A 29 AÑOS.

Habrà un elevado número de personas dispuestas a ingresar al mercado laboral, se debe pensar que este incremento de la oferta de trabajo tendrá que ser respondido por una mayor y mejor demanda de trabajo (de las empresas) y por otra parte, en que se debe educar a esa mano de obra que se incorporara al mercado laboral. Recursos Humanos que tendrán que ser educados, pues de lo contrario, sus niveles de producción serán bajos. Existe un consenso creciente en la región sobre la necesidad y la importancia de la formación de capital humano, con especial énfasis en la educación secundaria, superior y técnica, por la relación directa y positiva, que tienen los logros educativos sobre los resultados en el mercado de trabajo. Dado el contexto económico actual, una medida (necesaria pero no suficiente), que pueden tomar los trabajadores para adaptarse a la futura dinámica económica mundial es la de obtener más y mejor educación⁵.

3. INNOVACION, opinion.com.bo, MARTES 28 DE AGOSTO DE 2012, COCHABAMBA.

4. CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO (CEDLA), INFORME 2009. www.cedla.org

5. ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL EN BOLIVIA, 2011 FUNDAPRO

a.3) ESTUDIANTES EGRESADOS Y TITULADOS EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

Para el 2005 había 275.396 estudiantes en la educación pública y 67.078 estudiantes en la educación privada, para el año 2010, se muestra un incremento del número de estudiantes matriculados; en las universidades públicas aumentaron el número en un 30 por ciento entre el 2005 y el 2010, año en que llegaron a 338.240 estudiantes, mientras que en el mismo periodo, las universidades privadas aumentaron su número de estudiantes en un 50 por ciento y pasaron a tener 90.949 estudiantes. La educación universitaria es en muchos países un instrumento para impulsar el desarrollo y reducir la pobreza. Los sistemas universitarios tienen el desafío de maximizar los beneficios a nivel local las mejores universidades en el mundo producen graduados universitarios excepcionalmente cualificados muy demandados por el mercado laboral, que desarrollan investigaciones de vanguardia con publicaciones en las principales revistas científicas y que en el caso de las instituciones orientadas hacia la ciencia y la tecnología, contribuyen a innovaciones técnicas de patentes y licencias⁶.

a.4) ESTUDIANTES DE ESCUELAS SUPERIORES DE ESTUDIO NO UNIVERSITARIA.

La educación técnica en Bolivia está orientada a desarrollar las facultades del individuo para adquirir conocimientos fundamentales de una rama de las ciencias, así como las habilidades prácticas para interpretar e implementar estos conocimientos y destrezas profesionales en ramas específicas. La oferta de formación técnica y capacitación laboral puede ser pública, privada o de convenio y tiene lugar a través de tres tipos de centros: a) institutos de formación técnica pertenecientes al Sistema de Educación Formal Superior; b) universidades públicas y c) Centros de Estudio Alternativo por niveles de formación laboral que está orientado a adquirir y desarrollar conocimientos y destrezas profesionales en ramas específicas⁷.

6. ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL EN BOLIVIA, 2011. FUNDAPRO, pág. 33

7. ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL EN BOLIVIA, 2011. FUNDAPRO, pág.54

a.5) SALARIO NOMINAL Y REAL.

Uno de los mecanismos más utilizados por las empresas para abaratar los costos de la fuerza de trabajo ha sido la flexibilidad contractual, en el ajuste del número de trabajadores como la forma de contratación. Es así como el aumento en la tasa de rotación de empleo, la inestabilidad e incertidumbre laboral han pasado a ser una norma entre los trabajadores asalariados⁸.

El factor de mayor incidencia en el comportamiento registrado fue el aumento del Salario Mínimo Nacional, en 5,4 por ciento anual desde 2008 y la recuperación de una parte de su poder de compra (2,9 por ciento), esto fue posible gracias a la presión sindical y además por que el Salario Mínimo Nacional es un referente legal para la remuneración de los ocupados con bajos salarios. Este el resultado de la continuidad de un régimen de acumulación que genera pocos empleos productivos y en general puestos de trabajo muy precarios, sin exigencias de calificación, mal remunerados y dependientes de los cambios de la demanda en los mercados, además es el resultado del reparo inequitativo del ingreso nacional disponible entre el capital y el trabajo; como se ha visto mientras los empresarios como clase ganan más, los asalariados como clase reciben cada día menos, profundiza la pobreza que se origina en el mercado de trabajo⁹.

Los salarios elevados pueden reaccionar favorablemente sobre la eficiencia del hombre en varias formas. Posibilitan una mejor alimentación y por lo tanto una mayor fortaleza física y oportunidades de auto mejora. Los salarios crecientes promueven un crecimiento de la eficiencia y esta a su vez salarios crecientes¹⁰.

8. SITUACION DE LOS INGRESOS LABORALES EN TIEMPOS DE CAMBIO, pág. 12. SILVIA ESCOBAR DE PABON. CEDLA

9. MAS ASALARIADOS, MENOS SALARIO, LA REALIDAD DETRÁS DEL MITO DEL PAIS DE INDEPENDIENTES, CEDLA. SILVIA ESCOBAR DE PABON, BRUNO ROJAS CALLEJAS.

10. LA TEORIA DE LOS SALARIOS, CAP. 5, LA OFERTA INDIVIDUAL DE MANO DE OBRA. Pág.84-85

b) IDENTIFICACION DEL PROBLEMA.

El problema es el siguiente:

“Exceso de oferta laboral en el mercado de trabajo”

b.1) CAUSAS DEL PROBLEMA.

b.1.1) Crecimiento de la población joven de 18 a 29 años.

b.1.2) Crecimiento de formación profesional universitario.

b.1.3) Crecimiento de la oferta de trabajo técnico.

b.1.4) Insuficiente salario.

c) JUSTIFICACION.

c.1) TEORICA.- El modelo de pleno empleo, la economía de mercado crea empleo para casi todos los que buscan uno, pero a veces los mercados fallan, como es evidente, cuando uno de cada diez, uno de cada cinco ó incluso (como en la gran depresión), uno de cada cuatro no encuentra trabajo. La economía crea empleo de alguna manera para los millones de personas que entran cada año en la población activa por primera vez. La crea sin que las autoridades económicas o el sector privado gestionen todo ese proceso. La magia del mercado, el ajuste de los mercados y de los precios que equilibra el mercado, guía este proceso en el modelo de pleno empleo. Centramos la atención en el empleo total y en los precios medios que denominamos nivel de precios, también como se produjera un único bien o solo hubiera un solo tipo de trabajo. Es decir se describe, la economía como si todas las empresas produjeran el mismo bien y todos los trabajadores fueran idénticos. En el mercado agregado de trabajo, relación entre los salarios y el nivel de precios es muy importante. Los economistas distinguen entre salarios reales y salarios nominales. El salario real, es el salario nominal

ajustado para tener en cuenta las subidas del nivel de precios. Dividiendo el salario nominal por el nivel de precios se obtiene el salario real, es decir, significa que si los salarios y el nivel de precios varían al unisonó, el salario real no variara; para el análisis de la curva de oferta agregada de trabajo, toma como supuesto que es inelástica, es decir, los trabajadores pertenecen a la población activa y trabajan a tiempo completo o no pertenecen a ella; no entran ni salen del mercado cuando suben o bajan los salarios, ni trabajan más o menos horas en respuesta a esas fluctuaciones. Hay un exceso de oferta de trabajadores, las personas que no tienen empleo que quieran trabajar, se ofrecen a cambio de un salario menor que el vigente, presionando a la baja sobre los salarios de los que están trabajando¹¹.

c.2) ECONOMICO.- Contar con una oferta laboral joven calificada es importante para la economía para el desarrollo de las diferentes áreas de la producción y servicios, para la innovación y generación de nuevos emprendimientos que crea empleo; que absorberá mano de obra calificado y no calificada, tanto de hombres y mujeres con igualdad de oportunidades que puedan ser parte del sistema productivo y con una remuneración justa¹².

c.3.) SOCIAL.- Una sociedad de hombres y mujeres que cuenten con educación que se incorporen al sistema productivo dando soluciones a problemas de producción de forma óptima, que contribuyan a la producción generando un crecimiento de la sociedad en su conjunto. Según la nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, la educación constituye una función suprema y de primera responsabilidad financiera del Estado, tiene la obligación indeclinable de sostenerla, garantizarla y gestionarla¹³. El Estado garantiza la educación vocacional y la enseñanza técnica humanística, para hombres y mujeres relacionada con la vida, el trabajo y el desarrollo productivo¹⁴.

11. MACROECONOMIA, DE LA 2ª. EDICION INGLESA, JOSEPH E. STIGLITZ, CAPITULO 6, EL MODELO DE PLENO EMPLEO

12. ESTUDIO DE MERCADO LABORAL EN BOLIVIA, 2011, FUNDACION PARA EL DESARROLLO, FUNDAPRO.

13. art. 77, C.P.E. PLURINACIONAL DE BOLIVIA.

14. art. 78, C.P.E. PLURINACIONAL DE BOLIVIA.

La educación superior desarrolla procesos de formación profesional de generación y divulgación de conocimientos orientados al desarrollo integral de la sociedad para lo cual tomara en cuenta los conocimientos universales y los saberes colectivos de las naciones y los pueblos indígena originario campesino; la educación superior tiene por misión la formación integral de Recursos Humanos con alta calificación y competencia profesional que desarrolle procesos de investigación científica para resolver problemas de la base productiva y de su entorno social¹⁵.

3.- OBJETIVOS.

a) OBJETIVO GENERAL

“Explicar la estructura de la oferta de trabajo joven y el nivel de Salario Real”

b) OBJETIVOS ESPECIFICOS

- “Describir el crecimiento de la Población Económicamente Activa joven de 18 a 29 años.”
- “Describir el crecimiento de la oferta laboral académica de la Universidad Pública y Privada.”
- “Describir el crecimiento de la oferta laboral calificada técnica.”
- “Comprender el comportamiento del Salario Mínimo Nacional y Salario Real.”

4.- PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS.

“El exceso de oferta de trabajo de la Población Económicamente Activa joven, provoca que el Salario Mínimo Nacional, sea insuficiente”

15. art. 91, C.P.E. PLURINACIONAL DE BOLIVIA.

5.- METODOLOGIA.

a) METODO.- El método de investigación es el deductivo, se parte de una situación de carácter general del fenómeno económico, llegando a una explicación específica del fenómeno observado.

b) TIPO DE INVESTIGACION.- El tipo de investigación es el cuantitativo descriptivo, observando un fenómeno económico, plantearemos un problema concreto, delimitado y formularemos una hipótesis.

El marco teórico otorga mayor comprensión del fenómeno económico y del problema para formular una *hipótesis*, que será aceptada o rechazada.

c) FUENTES DE INFORMACION.- Se utiliza fuentes de información secundarias, resúmenes, publicaciones de prensa, publicaciones especializadas sobre el tema de estudio, libros, tesis y otros documentos.

d) INSTRUMENTOS PARA EL ANALISIS DE LA INFORMACION.- Instrumentos estadísticos descriptivos necesarios para su mejor y adecuada comprensión del fenómeno investigado.

e) PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION.- Una vez recolectado los datos cuantitativos de las fuentes secundarias, se realizó un análisis estadístico descriptivo, para terminar presentando los resultados obtenidos en gráficos y cuadros que facilitaran una mayor comprensión de la investigación.

d) INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.- Una explicación del fenómeno económico, la descripción del comportamiento que presenta en el periodo de observación y las características de mayor atención, para una mejor comprensión de la investigación.

6.- MARCO TEORICO

a) DEFINICIONES Y CONCEPTOS

OFERTA DE TRABAJO: Se define como la cantidad de trabajo que las familias están dispuestas a ofrecer a las empresas¹⁷; es aquella parte de la población en edad de trabajar que se halle efectivamente en el mercado de trabajo y está dividido en dos: trabajo calificado y trabajo no calificado¹⁸.

POBLACION JOVEN: La Organización Mundial de la Salud (OMS), define como juventud plena, a la edad comprendida entre los 19 a 29 años.

SALARIO: Remuneración del factor trabajo, que incluye todos los ingresos procedentes del empleo. El salario como remuneración del esfuerzo humano, es el precio del trabajo, el cual se determina por la interacción entre la demanda y la oferta de trabajo. El salario es un concepto de flujo, pues siempre se entiende por una unidad de tiempo como la hora, el día, el mes, etc.¹⁹.

EL SALARIO MINIMO NACIONAL: Es la remuneración mínima establecida legalmente como el valor referencial que los empleadores deben pagar a los trabajadores. En Bolivia el Salario Mínimo Nacional, está definido por un periodo mensual²⁰.

EL SALARIO REAL: Se refiere a la capacidad adquisitiva de la remuneración del trabajo, es igual al salario nominal deflactado (dividido) por un índice general de precios, para que muestre los cambios en las cantidades de bienes y servicios que puedan comprar²¹.

17. MACROECONOMIA EN LA ECONOMIA GLOBAL, 3ª EDICION, FELIPE LARRAIN, JEFREY D. SACHS, Pág. 65.

18. 538 TERMINOS ECONOMICOS DE USO HABITUAL, PREPARADO POR LA FUNDACIÓN BHC PARA EL DESARROLLO

19. 538 TERMINOS ECONOMICOS DE USO HABITUAL, PREPARADO POR LA FUNDACION BHC PARA EL DESARROLLO.

20. SITUACION DE LOS INGRESOS LABORALES EN TIEMPOS DE CAMBIO, anexos de conceptos, SILVIA ESCOBAR DE PABON.

21. MACROECONOMIA de la 2ª edición inglesa, JOSEPH E. STIGLITZ. Pág. 173

b) MARCO TEORICO

b.1) OFERTA DE TRABAJO

La función de oferta de trabajo, muestra cuanto trabajo desean ofrecer las familias para cada nivel de salario real. Comenzando con una decisión simple de oferta de trabajo, donde una familia debe escoger entre ofrecer trabajo o disfrutar del ocio. Para este análisis, suponemos una situación simple, en la que el trabajador escoge solo entre trabajo y ocio; los salarios son la única fuente de ingreso y el trabajador puede elegir trabajar cualquier número de horas al día, un supuesto no muy realista pero conveniente. Los trabajadores tal vez escojan entre una jornada normal de ocho horas o una jornada normal más horas extras, o no trabajar. En la situación que se ha dispuesto, la mejor opción laboral para la familia depende del nivel de los salarios en el mercado; distribuye el tiempo entre trabajo para obtener ingresos y el ocio de acuerdo con el salario del mercado. El resultado es una función de oferta de trabajo en donde la cantidad ofrecida de trabajo es una función del salario real²².

b.2) OFERTA DE TRABAJO

El modelo de pleno empleo, la economía de mercado crea empleo para casi todos los que busquen uno. La economía crea empleo de alguna manera para los millones de personas que entran cada año en la población activa por primera vez; en el mercado de agregado de trabajo la relación entre los salarios y el nivel de precios es muy importante. Se distinguen entre salarios reales y los salarios nominales, el salario real, es el nominal ajustado para tener en cuenta las subidas del nivel de precios. Hay un exceso de oferta de los trabajadores, las personas que no tienen empleo quieren trabajar, se ofrecen a cambio de un salario menor que al vigente presionando a la baja sobre los salarios de los que ya están trabajando. La curva de oferta de trabajo se desplaza por que hay más jóvenes que llegan a la edad activa que personas que se jubilan o por que entran nuevos

22. MACROECONOMIA EN LA ECONOMIA GLOBAL, 3ª edición, FELIPE LARRAIN, JEFFREY D. SACHS, capitulo 3, Pág. 65

emigrantes o por que se producen cambios sociales que llevan a más mujeres a integrarse a la población activa. El desplazamiento de la curva de oferta existe cuando se produce un aumento en la población activa, nos muestra que el salario real de equilibrio baja. La economía responde al descenso de los salarios reales y crean mayor empleo, los salarios (el precio del trabajo), indica a las empresas que el trabajo es en cierto sentido menos escaso que antes, por lo que están deben ahorrar menos en el uso de este factor²³.

b.3) OFERTA DE TRABAJO Y SALARIO

Cada tipo de trabajo requiere una determinada cantidad de operaciones y esto se consigue por la división y unión de distintas operaciones combinadas adecuadamente, hay trabajos que permiten más que otras, tal división del trabajo, por este motivo hay actividades en las que el progreso registrado no puede alcanzar el de otros ramos. Ante la división del trabajo, hay tres motivos para el aumento productivo: el primero, una mayor especialización de cada trabajador en lo suyo específico; segundo, se ahorra tiempo en el encadenamiento de operaciones y tercero, la aparición de maquinaria que capacita a cada obrero para cumplir la labor de varios. Cada uno no puede hacerlo todo, cada individuo logra la especialización que le permite, a su vez, obtener lo que los otros puedan realizar; lo que pueda adquirir con la cantidad de trabajo de que disponga por su cuenta es la medida del valor con que puede acceder al intercambio de cualquier clase de bien que pueda comprar con el trabajo, debe tenerse en cuenta los distintos grados de ingenio y de fatiga utilizados. El trabajo no cambia nunca de valor, es el verdadero valor y único patrón efectivo para la comparación de valores, es el precio real, la moneda solo es el precio nominal. El trabajo tiene un precio real que representa siempre el mismo valor y que esta dado por la cantidad de cosas necesarias y convenientes que se logran por él; el trabajo tiene un precio nominal, la cantidad de dinero que puede ser distinta. El producto del trabajo es la recompensa natural o salario del trabajo. Los salarios del trabajo dependen del

23. MACROECONOMIA, de la 2ª edición inglesa, JOSEPH E. STILGLITZ, capítulo 6, PLENO EMPLEO.

contrato realizado entre el operario y el patrón. Un aumento de la demanda de los asalariados produce un aumento del salario porque el escases de mano de obra hace que los patrones ofrezcan mejores salarios. Si disminuyen los fondos para la mano de obra, habría menos demanda de obreros y criados que aceptarían trabajos de menor categoría por la necesidad de tener trabajo, la consecuencia sería una baja mayor del salario. El pedido de mano de obra aumenta con el mayor ingreso y el capital de las naciones, esto es el incremento de la riqueza nacional. La riqueza de una país no puede mantenerse estacionaria, así no se lograrían mejores salarios, si no hay una movilidad y el capital se mantiene estable no habrá necesidad de más trabajadores para cubrir nuevos cargos²⁴.

b.4) MERCADO DE TRABAJO

Los salarios son el precio que hay que pagar por los servicios prestados por el factor trabajo. Cuanto mayor son los salarios menor es la cantidad demandada y mayor la cantidad ofrecida del factor trabajo. Este análisis se basa en el supuesto de flexibilidad de los salarios. Los desplazamientos que se puedan producir en las funciones de demanda y oferta de trabajo provocaran reajustes salariales que en cualquier caso quedaran determinados en el punto que se igualen la oferta y la demanda²⁵

b.5) MANO DE OBRA

Define la existencia de oferta ilimitada de mano de obra cuando la población de un país es tan amplia con relación a la disponibilidad del resto de los factores de producción, la existencia de este tipo de oferta ilimitada se tiene en economías de menor desarrollo, el precio de la mano de obra en tales economías, es un salario que se mantiene al nivel de subsistencia, la oferta de mano de obra, es por consiguiente ilimitada, a ese precio, excede a la demanda. En tal situación pueden crearse nuevas industrias o expandirse ilimitadamente las de antiguo arraigo, a los tipos de salarios vigentes; o bien, la escases de mano de obra no

24. ADAM SMITH
25. NEOCLASICOS

límite a la creación de nuevas fuentes de ocupación. Grupos sociales podrían ofrecer cantidades adicionales de mano de obra para sustentar la creación de nuevas actividades económicas o la expansión de las existentes, con un tipo de salario igual al de subsistencia²⁶.

b.6) LOS SALARIOS DE EFICIENCIA

Esta teoría sostiene que un salario alto aumenta la productividad de los trabajadores. La influencia de los salarios en la eficiencia de los trabajadores podría explicar el hecho de que las empresas no los bajen a pesar del exceso de oferta de trabajo, aunque una disminución del salario reduciría la masa salarial de la empresa, también reduciría la productividad de los trabajadores y los beneficios de la empresa. Una teoría del salario de eficiencia, que se aplica a los países pobres, los salarios influyen en la nutrición, los trabajadores mejor remunerados acceden a una dieta más nutritiva y los trabajadores sanos, son productivos. Una empresa puede decidir pagar un salario superior al de equilibrio para tener una plantilla sana. Otra versión, que es relevante para los países desarrollados, sostiene que un salario elevado reduce la rotación laboral. Los trabajadores abandonan el empleo por muchas razones, cuanto más paga una empresa a sus trabajadores, mayores son los incentivos para permanecer en ella, pagando un salario alto, la empresa reduce la frecuencia de las bajas voluntarias, reduciendo así el tiempo que dedica a contratar nuevos trabajadores y a formarlos. Una tercera versión, sostiene que la calidad media de la plantilla de una empresa depende del salario que la empresa pague a sus trabajadores, si reduce su salario, los mejores trabajadores se irán con facilidad a otras empresas, quedándose la empresa con los peores trabajadores, que tienen menos alternativas de empleo. Pagando un salario superior al de equilibrio, una empresa puede reducir la selección adversa y una cuarta versión sostiene que el salario alto mejora el esfuerzo de los trabajadores, esta teoría sostiene que las empresas

26. W. ARTHUR LEWIS

no pueden supervisar perfectamente el esfuerzo laboral de sus trabajadores y que estos deben decidir trabajar mucho o pueden decidir no esforzarse y correr el riesgo de ser despedidos, los economistas llaman riesgo moral a esta posibilidad, es la tendencia de la gente a comportarse peor cuando no se vigila completamente su comportamiento. La empresa puede reducir el problema del riesgo moral pagando un salario alto, cuanto más alto sea esté, mayor es el coste que tiene para el trabajador el ser despedido, pagando un salario más alto, la empresa induce a los trabajadores a no eludir sus obligaciones y aumentan su productividad²⁷.

b.7) CAPITAL Y POBLACION

El modelo de crecimiento de Solow, permite ver de qué modo afectan el ahorro, el crecimiento de la población y el progreso tecnológico el nivel de una economía y a su crecimiento con el paso del tiempo. Para explicar el crecimiento económico en el mundo, amplía el modelo incorporando el crecimiento de la población y el progreso tecnológico. Así el crecimiento de la población reduce la acumulación de capital por trabajador de una forma muy parecida a la depreciación, reduce con el desgaste del stock de capital, mientras que el crecimiento demográfico, el capital reduce con el desgaste del stock de capital entre un número mayor trabajadores. En el estado estacionario con crecimiento de la población, el trabajador y la producción por trabajador son constantes. Como el número de trabajadores crece a una tasa, el capital total y la producción total también deben crecer a la misma tasa. El crecimiento de la población nos brinda otra explicación de las causas por las que unos países son ricos y otros pobres. Examina un aumento del crecimiento demográfico, mostrándonos que un aumento de la tasa de crecimiento de la población, reduce el nivel de capital por trabajador, reduciendo el nivel de producción. El modelo de crecimiento de Solow, destaca la interacción entre el crecimiento de la población y la acumulación de capital, en este modelo,

27. MACROECONOMIA, sexta edición, N. GREGORY MANKIW, CAPITULO 6, LOS SALARIOS DE EFICIENCIA, Pág. 266,267.

un elevado crecimiento de la población reduce la producción por trabajador, cuando el número de trabajadores crece rápidamente, el stock de capital tiene que repartirse entre más trabajadores por lo que en el estado estacionario cada trabajador tiene menos capital para trabajar²⁸.

b.8) RIGIDEZ DE LOS SALARIOS

En muchos sectores, los salarios nominales se fijan mediante convenios a largo plazo por lo que no pueden ajustarse rápidamente cuando cambia la situación económica. Esto también puede depender de normas sociales y de conceptos de justicia que evolucionan lentamente. Cuando el salario nominal es rígido una subida del nivel de precios reduce el salario real, abaratando el trabajo, la reducción del salario real induce a las empresas a contratar más trabajo y el trabajo adicional contratado genera más producción²⁹.

b.9) EL DEBATE SOBRE EL SALARIO MINIMO

Un salario mínimo establecido por la ley aspira a garantizar un nivel decente de ingresos para todas las personas que trabajan. La mayoría de los países del mundo ha aprobado una legislación en este sentido. El debate del salario mínimo no se centra en su objetivo sino, en si es o no, una herramienta eficaz para garantizar ingresos decentes. El salario mínimo tiene un efecto adverso sobre el empleo, especialmente entre los jóvenes. La esencia del argumento es que los trabajadores jóvenes que no están calificados tienen una baja productividad. Por lo tanto, solo serán contratados si su salario es notoriamente bajo. Si se fija el salario mínimo por encima de la productividad de esos trabajadores, ellos continuaran desempleados, entonces el salario mínimo los privara no solo de recibir ingresos en el presente, sino también de la oportunidad de mejorar sus capacidades a través del aprendizaje en el trabajo³⁰.

28. ROBERT SOLOW

29. MACROECONOMIA. MANKIW, sexta edición, CAPITULO 13, pág. 544,545

30. MACROECONOMIA EN LA ECONOMIA GLOBAL, tercera edición, CAPITULO 3, EL DEBATE SOBRE EL SALARIO MINIMO, pág. 72

CAPITULO II

“MARCO NORMATIVO DE POLITICAS, LEYES E INSTITUCIONES”

7.- MARCO NORMATIVO DE POLITICAS, LEYES E INSTITUCIONES.

a) GENERACION DE EMPLEOS (PERIODO 1993-1997)

El crecimiento demográfico, a una tasa relativamente alta desde fines de los años sesenta, ha incrementado también sustancialmente la Población Económicamente Activa (P.E.A.). Las proyecciones demográficas apuntan a un número creciente de jóvenes que buscaran trabajo por primera vez en los próximos años. La política de empleo estará integrada y coordinada en el contexto de la política económica global, también en el de las perspectivas políticas diseñadas para cada sector. En las ciudades, las pequeñas empresas y las microempresas, que ocupan a un importante porcentaje de los asalariados y el sector informal, merecerán especial atención no solo por su importancia en la generación de empleo. El problema no es solo el desempleo, también es la baja calidad del empleo y el de los muy bajos ingresos de la actividad laboral, origen de la fuerte y generalizada insatisfacción laboral; el crecimiento económico es una condición necesaria para la absorción productiva de mano de obra, pero no es una condición suficiente. Para que el crecimiento económico y las inversiones se traduzcan también en ocupaciones tendremos políticas activas de promoción y de formación de Recursos Humanos, basadas en la capacitación de los trabajadores y una red de información para adecuar la demanda con la oferta de empleos³¹.

b) POLITICA DE EMPLEO (PERIODO 1993-1997)

La expansión del empleo depende del crecimiento de la economía y de las inversiones de la formación de mano de obra y de la institucionalidad en el mercado de trabajo. La importancia de la formación especializada de los jóvenes que entran al mercado de trabajo por primera vez, como a la reconversión ocupacional de los desocupados y subempleados; se han señalado los pasos para apoyar a las pequeñas empresas, a las microempresas y al sector informal por la importancia que ellos tienen en la creación de empleos. La flexibilidad laboral dada

31. EL PLAN DE TODOS, pág. 31. Generación de más y mejores empleos.

al mercado laboral por el Decreto Supremo 21060, un instrumento de la política de empleo. Se crea el Instituto de Empleo e Ingresos, como unidad descentralizada del Ministerio de Trabajo, con apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este instituto será un instrumento técnico de apoyo al ministerio y al gobierno en su conjunto, elabora estudios sobre la problemática socio-laboral y propondrá políticas laborales, se fortalecerá técnicamente las direcciones de Salario, Empleo y Seguridad Industrial. La Dirección de Trabajo, servirá como mecanismo mediador efectivo en los conflictos laborales. Se creara un servicio de empleo cuya función será la de intervenir en la adecuación de la demanda y la oferta de mano de obra, poniendo al servicio de los trabajadores y empleadores un sistema apropiado de colocación³².

En el periodo 2006-2012 se emitió las siguientes políticas: el empleo es otro de los componentes esenciales de la dignidad humana porque permite afianzar el relacionamiento y la cohesión social interna. Democratizar el empleo significa considerar que es un derecho fundamental que debe ser protegido y extendido por la acción del Estado. La política de empleo planteado por el Plan Nacional de Desarrollo, pretende en el corto, mediano y largo plazo cambios y soluciones, mediante acciones orientadas a una economía que diversifique sectores, multiplique actores y genere condiciones, para la ampliación significativa y mejora de fuentes de trabajo como escenario optimo para transformar la matriz productiva en la perspectiva del largo plazo se afectara las variables estructurales de desarrollo económico con énfasis en la generación de empleo, como la orientación selectiva de la inversión, la distribución y la democratización del acceso a los activos productivos, se favorecerá actividades intensivas en mano de obra, bajo el principio de *empleo digno*. Asimismo se desarrollara instrumentos dirigidos a consolidar legal e institucionalmente a las diferentes formas de organización de pequeños productores urbanos y rurales a condiciones de agentes económicos-productivos plenos, situación que les permita participar de todo proceso de producción, distribución y consumo. En el mediano plazo, los

32. EL PLAN DE TODOS, 1993-1997, Pág. 71

esfuerzos se orientaran al desarrollo de cambios normativos e institucionales que garanticen el establecimiento y generación de empleo digno, en el corto plazo se desarrollaran acciones para cualificar y dignificar el empleo existente mediante incentivos a la formalización y acceso a sistemas de seguro de corto y largo plazo, así como el goce de todos los beneficios previstos por ley, la dignificación y generación de empleo se basara en la reactivación del aparato productivo³³.

c) EDUCACION TÉCNICA (PERIODO 1997-2002)

El desarrollo humano prioriza a través de la educación y formación técnica formal y alternativa dirigida principalmente a mujeres, adolescentes y jóvenes para desarrollar en ellos aptitudes y aspiraciones que les permita participar en igualdad de condiciones en los nuevos procesos de transformación económica; es necesario contar con fuerza de trabajo, calificada que posibilite una mejor inserción de acuerdo con las demandas del mercado de trabajo. Se pretende contar con mano de obra calificada, para generar mejores oportunidades para la población económicamente activa de manera que se inserte efectivamente en los procesos de producción demandados por las PYMES. La educación, la formación técnica y al capacitación laboral empresarial crearan más empleo y mejores ingresos; a nivel primario y secundario, se prioriza la educación y la formación técnica formal y alternativa que posibilite en el corto y mediano plazo a adolescentes y jóvenes que podrán insertarse con mayores posibilidades en el mercado laboral, mejorar sus ingresos laborales y competitividad³⁴.

d) FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACION TECNICA (PERIODO 1997-2002)

El “fortalecimiento de la educación técnica” se realizara en los ámbitos de educación formal y educación alternativa e institutos técnicos formales y alternativos en función principalmente a las vocaciones y potencialidades de los

33. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, BOLIVIA DIGNA, SOBERANA, PRODUCTIVA Y PRODUCTIVA PARA VIVIR BIEN, 2006-2011, Pág. 97

34. PLAN GENERAL DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL, 1997-2002. Pág. 94

circuitos productivos existentes en cada región y a la promoción de rubros específicos en función de las señales del mercado establecidas por las PYMES, esta política incrementara la productividad y la compatibilidad laboral en la medida que se desarrollen hábitos de trabajo en los que se coordinen los conocimientos manuales e intelectuales adquiridos y se desarrollen las capacidades técnico laborales acordes con los adelantos tecnológicos actuales, para el uso de la maquinaria y el equipo de producción como para la organización de la producción; el Estado, en sus tres niveles promoverá la creación de institutos técnicos de educación y formación técnica aplicada formal o alternativa y se fortalecerá las existentes, en función a los requerimientos de mano de obra calificada por el mercado laboral y las principales áreas de actividad productiva³⁵.

e) DIGNIFICACION DEL EMPLEO (PERIODO 2006-2012)

La dignificación del trabajo, garantiza que la población trabajadora del país tenga seguridad jurídica para el cumplimiento efectivo de las normas laborales y sociales; se implementaran cuatro programas: aplicación y mejoramiento de la normativa que apunta a la modernización y simplificación de la normativa, eliminando aquellos elementos que impidan una correcta interpretación y aplicación del derecho laboral; planteara soluciones para incrementar la cobertura de defensa de derechos; la segunda estrategia, la creación de condiciones para la generación de empleo productivo, donde la población trabajadora mejore sus condiciones de acceso al empleo digno, la promoción de empleo que a través de acciones de articulación y coordinación interinstitucional posibilitara la ejecución de proyectos específicos para los segmentos más desfavorecidos de la población (jóvenes, mujeres y desempleados) en el largo plazo, la estrategia de dotación de condiciones institucionales, plantea en materia de empleo una institucionalidad fuerte, motivo por el cual es necesario contar con una estrategia de fortalecimiento y crecimiento del Ministerio de Trabajo³⁶.

35. PLAN GENERAL DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL, 1997-2002. Pág.95

36. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, BOLIVIA DIGNA, SOBERANA, PRODUCTIVA Y DEMOCRATICA PARA VIVIR BIEN, 2006-2011. Pág.142

8.- LEYES Y DECRETOS SUPREMOS (PERIODO 2006-2012)

El Estado, tiene como máximo valor al ser humano, asegurara su desarrollo, con una redistribución equitativa de los excedentes económicos en políticas de salud, educación, cultura³⁷.

a) TRABAJO DIGNO

Todas las personas tienen derecho al trabajo digno, sin discriminación y con remuneración justa que asegure una vida digna; está prohibido el trabajo forzoso o cualquier otra forma de explotación laboral³⁸. Se promoverá la incorporación de las mujeres en el trabajo, con el mismo nivel de remuneración que los hombres, se promoverá la incorporación de las jóvenes y los jóvenes al sistema productivo de acuerdo a su capacitación y formación³⁹. Se establecerá políticas de empleo que eviten la desocupación y subocupación⁴⁰.

b) EDUCACION SUPERIOR

La educación superior, tiene por misión la formación integral de los Recursos Humanos con alta calificación y competencia profesional que podrá resolver problemas de la base productiva y de su entorno social⁴¹, garantizando el desarrollo de la ciencia y la investigación científica, técnica, tecnológica en beneficio del interés general⁴².

c) SALARIO

El salario o remuneración es lo que percibe el empleado u obrero en pago por su trabajo, no se podrá convenir un salario inferior al mínimo establecido, el salario será proporcional al trabajo y no podrá hacerse diferencias por sexo o nacionalidad⁴³. El Salario Mínimo estará determinado por Decretos Supremos o por Resoluciones Supremas que normara de forma general o por sectores⁴⁴.

37. art. 306, CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO (CPE) PLURINACIONAL DE BOLIVIA.

38. art. 46, CPE PLURINACIONAL DE BOLIVIA.

39. art. 48, CPE PLURINACIONAL DE BOLIVIA.

40. art. 54, CPE PLURINACIONAL DE BOLIVIA.

41. art. 92, CPE PLURINACIONAL DE BOLIVIA.

42. art.103, CPE PLURINACIONAL DE BOLIVIA.

43. art.52, LEY GENERAL DEL TRABAJO.

44. art. 56, LEY GENERAL DEL TRABAJO.

d) EDAD MINIMA DE TRABAJO

Queda prohibido el trabajo de mujeres y menores de 18 años en trabajos peligrosos⁴⁵, está prohibido el trabajo de los menores de 14 años de ambos sexos salvo en el caso de aprendices y los menores de 18 años no podrán ser contratados en trabajos superiores a sus fuerzas que puedan retardar su desarrollo físico normal⁴⁶.

e) LIBRE CONTRATACION (REFERENCIA HISTORICA)

El Decreto Supremo 21060 del 29 de agosto de 1985, en el régimen de empleo, planteo que las empresas públicas y privadas, podrían convenir y rescindir contratos de trabajo libremente⁴⁷ (flexibilización laboral) y con esto trabajos eventuales de 89 días que tenían como finalidad evitar la indemnización. El primero de mayo de 2006, bajo el Decreto Supremo 28699, se deroga el artículo 55 del Decreto Supremo 21060.

Se declara Emergencia Laboral por causa de desempleo y subempleo, puesto que los mismos crean condiciones que afectan a la estabilidad social y atentan al desarrollo normal de las actividades económicas del País, para los cual el Directorio Único de Fondos, elaborara el Plan Nacional de Empleo de Emergencia, que deberá ser aprobado bajo Decreto Supremo⁴⁸.

Se establece mecanismos administrativos financieros para dar inicio a la implementación de la Primera fase del Programa “Mi Primer Empleo Digno”, dirigido a hombres y mujeres de escasos recursos económicos entre los 18 y 24 años, que hayan culminado al menos el segundo grado de secundaria en unidades públicas o de convenio, que puedan acceder a fuentes de empleo y desarrollen sus capacidades⁴⁹.

45. art. 8, LEY GENERAL DE HIGIENE, SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR

46. art. 58 LEY GENERAL DEL TRABAJO

47. art. 55 DECRETO SUPREMO, 21060, de agosto 9 de 1985.

48. art. UNICO DECRETO SUPREMO, 26317, de septiembre 15 de 2001.

49. art. 1, DECRETO SUPREMO, 29579, de mayo 21 de 2008.

El Ministerio de Planificación del Desarrollo, crea el Programa contra la Pobreza y Apoyo a la Inversión Solidaria (PROPAIS), se reactiva para generar 10.000 nuevos empleos de emergencia. El Programa inicia con 687 proyectos pequeños en las áreas más pobres del País fundamentalmente que no estén inscritos en los Programas Operativos Anuales (POA's) ⁵⁰.

f) PROGRAMA DE FORMACION TECNICA LABORAL (PERIODO 2006-2012)

La Alcaldía de La Paz, convoca a jóvenes de 17 a 25 años de escasos recursos a capacitarse en carreras técnicas. El propósito del Programa es desarrollar una estrategia para incrementar las posibilidades de inserción laboral, en empleo y auto empleo de jóvenes, bachilleres, que presentan dificultades de integración económica y social mediante acciones de capacitación, formación y experiencia laboral. Se brinda una formación técnica en cinco meses, pasando clases todos los días, se da el material necesario. Las carreras en las que pueden capacitarse son: confección industrial, construcciones, instalaciones domiciliarias de gas, asistente dental, preparación de panadería y repostería, construcción civil y diseño de infraestructura ecológica. Además se tiene cursos de instalaciones eléctricas, metalmecánica y procesos de soldadura industrial, gastronomía, fabricación de botas militares, producción gastronómica y en hotelería operativa. El Programa se divide en: una fase de formación, práctica laboral y el apoyo en la inserción en el mercado de trabajo. La formación laboral tiene una carga horaria de 780 a 940 horas pedagógicas, ejecutadas en cinco meses de clases, realizan la práctica laboral en empresas en un entorno productivo real, no reciben un sueldo, sí un apoyo mensual de Bs.560 y estará bajo condiciones de la empresa. Este Programa se realiza de manera conjunta con la Fundación Educación para el Desarrollo (FAUTAPO), y el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz ⁵¹.

50. prensabolivia@interlatin.com

51. OFICIALIA MAYOR DE PROMOCION ECONOMICA DE AL ALCALDIA DE LA PAZ.

g) PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO (PAE) (PERIODO 2001-2005)

Tiene como objetivo ampliar la cobertura y efectividad de las políticas 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 empleo laboral de los trabajadores. Los objetivos del Programa es el de facilitar de manera ágil y oportuna en encuentro entre la demanda y la oferta laboral promoviendo la inserción de una fuente de trabajo contribuyendo a los bolivianos y bolivianas adultos mayores a 18 años, tengan una oportunidad real de realizarse como personas, como trabajadores y como profesionales. Los objetivos específicos del PAE, 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. La meta que busca el PAE, beneficiar a 20.000 adultos en situación de desempleo, con estipendios de práctica laboral en empresas; realizar 70.000 registros de buscadores de empleo (trabajadores, técnicos y profesionales) ⁵².

h) EL PROGRAMA MI PRIMER EMPLEO DIGNO (PERIODO 2006-2012)

Busca la inserción de jóvenes hombres y mujeres de 18 a 24 años, que hayan cumplido el 2º de Secundaria; de La Paz, Cochabamba, Potosí, Tarija y Santa Cruz, mejorando su grado de capacitación a través de tres fases de formación: desarrollo (formación en aula), consolidación (inserción laboral en situaciones reales de trabajo en una microempresa o empresa) y la validación de competencias (inserción laboral demostrada de forma dependiente o independiente); culminada estas fases tendrán el título académico a nivel Técnico Medio, en el área de ocupación (contra maestre carpintero, metalmecánica, construcción de unidades habitacionales, costurero o confeccionista industrial, instalador de gas a domicilio y gastronomía y alimentos), que será otorgado por el Ministerio de Educación ⁵³.

52. www.mintrabajo.gob.bo

53. www.miprimereempleodigno.gob.bo

9.- ASPECTOS INSTITUCIONALES (PERIODO 2006-2012)

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISION SOCIAL.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, es la institución que contribuye con la preservación y promoción del empleo digno, garantiza, protege y promueve, el cumplimiento de los derechos socio-laborales de las y los trabajadores. Implementa proyectos para mejorar el trabajo de la población en general, especialmente de los jóvenes, con equidad laboral, de ingresos así como la igualdad de oportunidades⁵⁴.

VICE MINISTERIO DE EMPLEO, SERVICIO CIVIL Y COOPERATIVAS

El Vice ministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, coordina, elabora y ejecuta con entidades públicas y privadas, planes y programas dirigidos a garantizar la igualdad en el acceso, condiciones y oportunidades laborales de los jóvenes⁵⁵.

VICE MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

El Vice ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene como objetivo cumplir y hacer cumplir las normas laborales y sociales en el marco del trabajo digno, coordina la generación de políticas y programas para promover y garantizar el acceso al trabajo y la equidad en las relaciones laborales para mujeres y hombres⁵⁶.

54. www.mintrabajo.gob.bo

55. www.mintrabajo.gob.bo

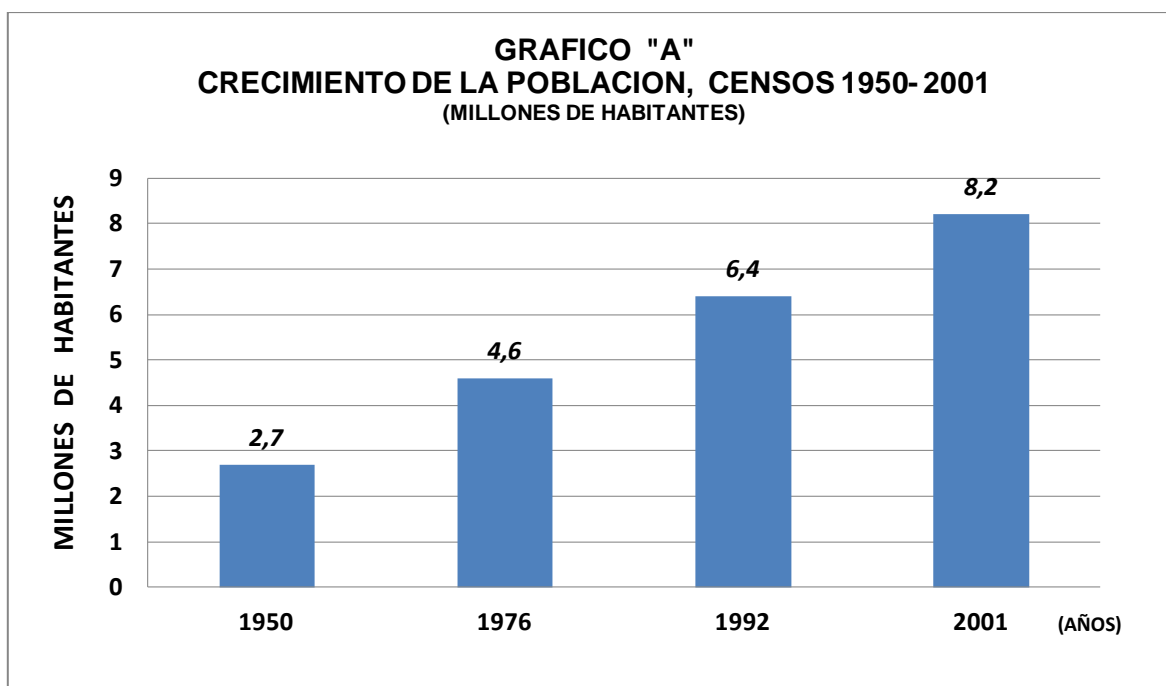
56. www.mintrabajo.gob.bo

CAPITULO III

“COMPORTAMIENTO DE LAS VARIABLES DETERMINANTES Y CONDICIONANTES”

10.- COMPORTAMIENTO DEL CRECIMIENTO DE LA POBLACION

Bolivia, presenta un crecimiento de la población, con un crecimiento continuo desde el Censo de 1950 y 2001; el crecimiento promedio de los cuatro censos, es del 45 por ciento. La evolución de la población boliviana, está representada en el grafico "A".



FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE)
ELABORACION PROPIA

La población según proyecciones realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), para el año 2001, presenta una Población Económicamente Activa (P.E.A), de 3.131.813 y para la gestión 2012 la P.E.A. es de 4.257.562

La P.E.A. joven de 18 a 29 años, en el año 2001 fue de 1.775.145 (52% de la P.E.A.) de jóvenes y para la gestión 2012 es de 2.297.940 (53% de la P.E.A.) de jóvenes.

La P.E.A. es aquella parte de la población en edad de trabajar que se halle efectivamente en el mercado de trabajo (oferta de trabajo).

El factor Recurso Humano, en su concepto se refiere a los trabajadores en sus aspectos cuantitativos y cualitativos. Es decir a la cantidad de personas que conforman la fuerza de trabajo, como también a los niveles de calificación y capacitación de la misma.

La oferta de trabajo está dividida en trabajo calificado y trabajo no calificado; los niveles de calificación y capacitación, se refiere a los estudios superiores universitarios y de la capacitación técnica alcanzados por la población.

La Constitución Política del Estado, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno con remuneración justa (art.46). El salario es el precio de la fuerza de trabajo, el precio que paga el empresario al trabajador por el esfuerzo físico e intelectual. El Salario Mínimo Nacional, es el fijado legalmente por el Estado, que debe ser cancelado por entidades públicas y privadas de forma obligatoria para que ningún trabajador reciba una remuneración menor al monto establecido.

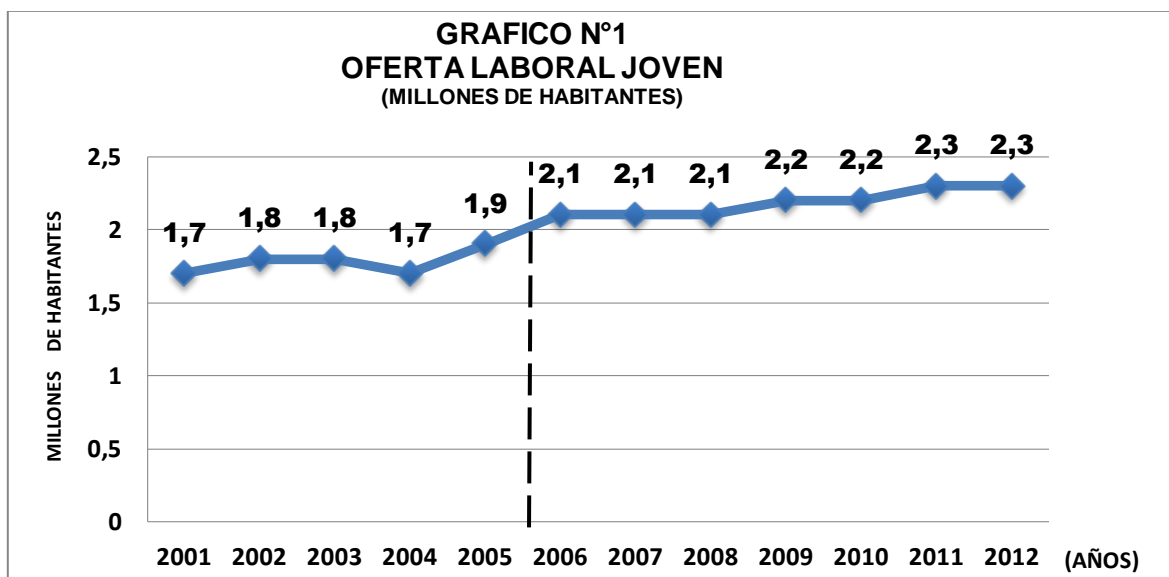
El debate sobre el Salario Mínimo, no se centra en su objetivo si es o no, una herramienta eficaz para garantizar ingresos suficientes. El Salario Mínimo, tiene un efecto adverso sobre el empleo, especialmente sobre los jóvenes que no están calificados y que tienen una baja productividad, que serán contratados si su salario es inferior al Salario Mínimo, privándolos no solo de ingresos en el presente sino también la oportunidad de mejorar sus capacidades a través del aprendizaje en el trabajo⁵⁷.

57. MACROECONOMIA EN LA ECONOMÍA GLOBAL, segunda edición, FELIPE LARRAIN B – JEFFREY D. SACHS. Capítulo 3, EL DEBATE SOBRE EL SALARIO MINIMO. Pág. 72

a) POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA DE 18 A 29 AÑOS

En el primer periodo 2001-2005, los departamentos con mayor población joven entre los 18 a 29 años son La Paz con 460 mil habitantes, Cochabamba con 300 mil habitantes y Santa Cruz con 450 mil habitantes, constituyéndose en los departamentos con la mayor concentración de población joven.

Los departamentos que siguen en número de población joven son Potosí con 127 mil habitantes, Chuquisaca con 108 mil habitantes, Tarija con 93 mil habitantes, Oruro con 84 mil habitantes, Beni con 77 mil habitantes y Pando con 13 mil habitantes este es el Departamento que presenta menor número de jóvenes, de acuerdo a grafico N°1 (ver cuadro anexo N°1)

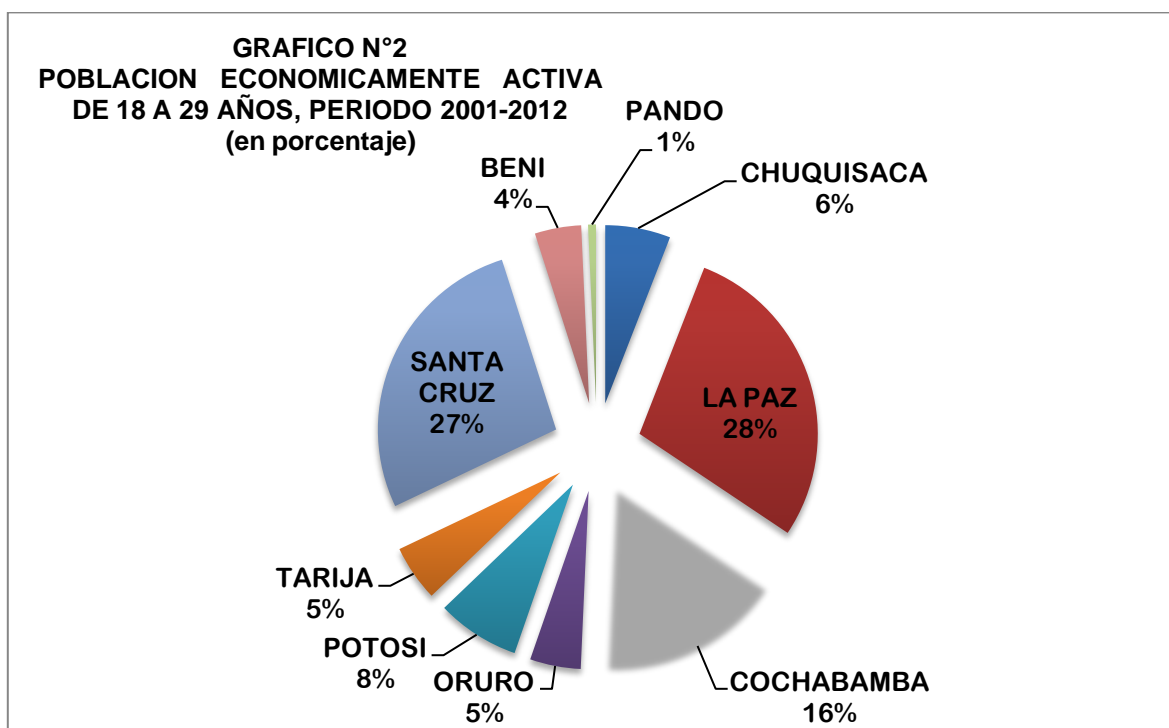


FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA
ELABORACION PROPIA

En el segundo periodo 2006-2012, los departamentos con mayor población joven de 18 a 29 años son La Paz con 586 mil habitantes, Cochabamba con 397 mil habitantes y Santa Cruz con 594 mil habitantes, constituyéndose en los departamentos con mayor concentración de población joven.

Los departamentos que siguen en número de población joven son Potosí con 151 mil habitantes, Chuquisaca con 133 mil habitantes, Tarija con 115 mil habitantes, Oruro con 94 mil habitantes y Pando con 16 mil habitantes, de acuerdo a grafico N°1(ver cuadro anexo N°1)

Una característica que resalta entre los periodos de observación, está el hecho que los departamentos del eje central, La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, concentran en ambos periodos el 71,94 por ciento de este segmento de la población joven; los departamentos de Potosí, Chuquisaca, Tarija, Oruro y Beni tiene el 27,35 por ciento de población joven y Pando es el Departamento con el menor porcentaje de población joven con solo el 0,71 por ciento, de acuerdo a grafico N°2 (ver cuadro anexo N°1)



FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA
 ELABORACION PROPIA

Bolivia, en el Censo 2001, presenta 8.274.325 habitantes y el 18,06 por ciento de población es joven de 18 a 29 años, presentándonos un país joven y las proyecciones realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), para el

año 2012 constituía el 23,38 por ciento de población joven, un segmento de la población que ingresara a ser parte de Población Económicamente Activa (P.E.A).

La Fundación para la Producción (FUNDAPRO), en el “Estudio de Mercado Laboral en Bolivia, 2011”, menciona, *“Bolivia está atravesando un proceso de transición demográfica, una oportunidad demográfica que significa que en las próximas décadas, habrá un elevado número de personas dispuestas a ingresar al mercado laboral”⁵⁸*.

“...se debe pensar, por un lado en que este incremento de la oferta de trabajo tendrá que ser respondido por una mayor y mejor demanda de trabajo y por otra parte, en que se debe educar a esa mano de obra que en el futuro se incorporara al mercado laboral”⁵⁹.”

Con los datos de población del I.N.E., la población joven de 18 a 29 años, en porcentajes, La Paz presenta un 28,46 por ciento de población joven, Santa Cruz presenta el 27,14 por ciento, Cochabamba con el 16,33 por ciento, siendo los departamentos del eje central los que concentran mayor población joven, con un alto crecimiento. Los departamentos de Potosí, Chuquisaca, Tarija, Oruro, Beni y Pando están por debajo del 10 por ciento de población joven de acuerdo a grafico N°2 (ver cuadro anexo N°1)

“...los índices de falta de empleo en Bolivia alcanzan el 8 por ciento. Pero en la población juvenil, las oportunidades escasean aun más y esa cifra llega casi al doble; 15 por ciento de los jóvenes bolivianos no tienen acceso a un puesto laboral estable y remunerado, el mayor porcentaje de desocupados están concentrados en Santa Cruz, La Paz y Cochabamba. Los jóvenes cesantes se encuentran entre los 17 y 29 años y lo preocupante es el bajo nivel técnico y profesional de este grupo poblacional, la mayoría aspira a ocupar oficios como la costura, la

58. ESTUDIO DE MERCADO LABORAL DE BOLIVIA, 2011, FUNDAPRO, Pág.33

59. ESTUDIO DE MERCADO LABORAL DE BOLIVIA, 2011, FUNDAPRO, Pág.33

carpintería y la elaboración de alimentos. Uno de los obstáculos que atraviesan los jóvenes al momento de buscar una ocupación es la falta de experiencia laboral, situación que termina obligando a aceptar puestos mal pagados, trabajos de medio tiempo, informales o que no están relacionados con su formación profesional⁶⁰”

...” de la población boliviana desocupada el 50 por ciento son jóvenes, son al menos 75 mil jóvenes que hasta el 2011, estarían buscando trabajo sin encontrarlo, el 25 por ciento son jóvenes de 25 a 30 años, que no pueden conseguir una fuente de trabajo por la falta de oferta laboral a pesar de la experiencia que pueden tener, entre ellos están bachilleres y profesionales⁶¹.

...” el desempleo en Bolivia afecta principalmente a la fuerza de trabajo joven; alrededor del 65 por ciento se encuentra entre los 15 a 44 años y el 74 por ciento de los desempleados son varones, el 26 por ciento son mujeres, las tasas de desocupación alcanzan a 5,34% y 2,76% en varones y mujeres, respectivamente. Según la condición de desocupación, se tiene que la categoría de aspirantes está constituida principalmente por fuerza de trabajo joven menor de 20 años, mientras que los cesantes presentan un promedio, entre 25 y 59 años⁶².

b) OFERTA LABORAL ACADEMICA DE EGRESADOS Y TITULADOS

...” la Universidad del Estado Plurinacional de Bolivia, se integra a la sociedad, constituyéndose en el motor del desarrollo productivo, económico y social, basado en cimientos de investigación científica, desarrollo tecnológico y la innovación con la finalidad de mejorar las condiciones de vida, calidad de desarrollo humano y el desarrollo sostenible, con un modelo académico viable sostenible y medible en función a las características de la realidad nacional, regional y local⁶³”.

60. EL TRABAJO EN BOLIVIA PARA LOS JOVENES ES EL DESAFIO MÁS GRANDE. <http://www.trabajopolis.bo/>

61. EL SOL DE SANTA CRUZ, martes 13 de marzo de 2012, CEDLA, SILVIA ESCOBAR.

62. ESTUDIO DE MERCADO LABORAL EN BOLIVIA OFERTA Y DEMANDA DE PROFESIONALES Y TECNICOS, 2005 FUNDAPRO Y UNIVERSIDAD PRIVADA BOLIVIANA.

63. MODELO ACADEMICO DEL SISTEMA DE LA UNIVERSIDAD BOLIVIANA, pág. 16

...” la educación universitaria, en otros países, es un instrumento para impulsar el desarrollo y reducir la pobreza. El Sistema Universitario tiene el desafío de maximizar los beneficios a nivel local. Las mejores universidades en el mundo producen graduados universitarios cualificados y muy demandados por el mercado laboral⁶⁴.”

El Sistema Universitario Público, se concentra en el Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana (C.E.U.B.). Está conformado por trece universidades que funcionan en las nueve capitales de Departamento, de las cuales once son públicas y las dos restantes son privadas.

...”la oferta del Sistema Universitario se concentra más en carreras orientadas a servicios y menos en carreras relacionadas directamente con el proceso de transformación y producción de bienes, limitando posibilidades de crecimiento bajo cualquier patrón de desarrollo económico. La “cultura de doctores”, más que las señales de mercado, parece explicar el desplazamiento de la reducida oferta de técnicos hacia la de los licenciados, generando recursos humanos destinados al desempleo o subempleo⁶⁵.”

En el primer periodo de 2001-2005, la gestión 2001, presenta a nivel nacional 15.504 estudiantes egresados de los cuales 13.000, son egresados de Universidades del Sistema Universitario y mil pertenecen a egresados de instituciones privadas.

Los egresados de Universidades del Sistema Boliviano constituyen el 87,72 % del total y el 12,28 por ciento pertenecen a los alumnos de universidades privadas.

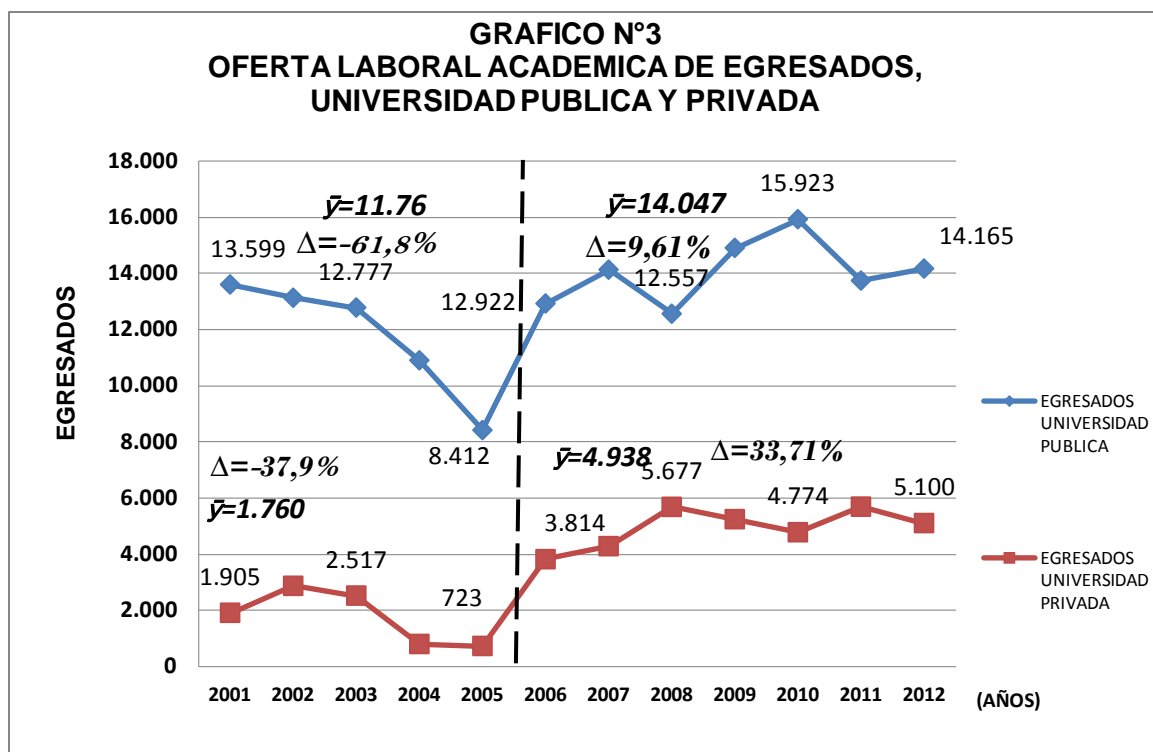
En la gestión 2005, presenta una cantidad inferior a la gestión 2001, de 15 mil a 9 mil, egresados de los cuales 8 mil, pertenecen a universidades del Sistema Boliviano y de 723 de estudiantes egresados de universidades privadas, existe una baja del 41,08 por ciento.

64. FUNDAPRO, ESTUDIO DE MERCADO LABORAL, Pág.16

65. ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL, FUNDAPRO-UNIVERSIDAD PRIVADA DE BOLIVIA. www.fundapro-bol.org.

Las Universidades del Sistema Boliviano, presenta una baja del 38,14 por ciento y las universidades privadas una baja del 62,04 por ciento.

El periodo 2001-2005 presenta una característica singular, la gestión 2001 presenta una cantidad alta de estudiantes egresados y en la gestión 2005 una cantidad inferior a las anteriores gestiones 2001, 2002, 2003 y 2004. La media aritmética de estudiantes egresados es de 13 mil, de acuerdo a grafico N°3 (ver cuadro anexo N°2 y N°3).



FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y EL CEUB
ELABORACION PROPIA

El segundo periodo 2006-2012, la gestión 2006 presenta un crecimiento mayor a la gestión 2005 de 9.135 se incremento a 16.736 estudiantes egresados, que constituye un crecimiento del 83,20 por ciento. Los egresados de las universidades del Sistema Boliviano presenta un incremento del 53,62 por ciento y los egresados de universidades privadas se incremento en 425,2 por ciento, un crecimiento relevante.

Para la gestión 2012, a nivel nacional los estudiantes egresados de universidades del Sistema Universitario Boliviano y de universidades privadas es de 19.265

universitarios egresados; donde 14.15 pertenecen a las universidades del Sistema Boliviano y 5.100 de universitarios egresados de privadas. En la gestión 2012, el 73,52 por ciento de universitarios egresados pertenecen a las Universidades del Sistema Boliviano y el 26,48 por ciento de egresados de universidades privadas.

En la gestión 2010, presenta un incremento de universitarios egresados de Universidades del Sistema Boliviano, de 15 mil egresados y la gestión 2008, presenta un incremento de egresados de instituciones privadas de 5 mil. La media aritmética de egresos, en este periodo de observación fue de 14 mil, egresados de Universidades del Sistema Boliviano y de 4.938 de egresos en las privadas de acuerdo a grafico N°3 (ver cuadro anexo N°2 y N°3)

Observando con atención, son periodos diferentes, el primer periodo con una baja de egresos en ambas instituciones de educación superior pública y privada que confluyen en la gestión 2005 con el número más bajo de egresos de solo 9.135, a partir de esta gestión se observa un incremento que alcanza en la gestión 2012, una cantidad de egresos de 19.265, siendo este un crecimiento del 110,89 %.

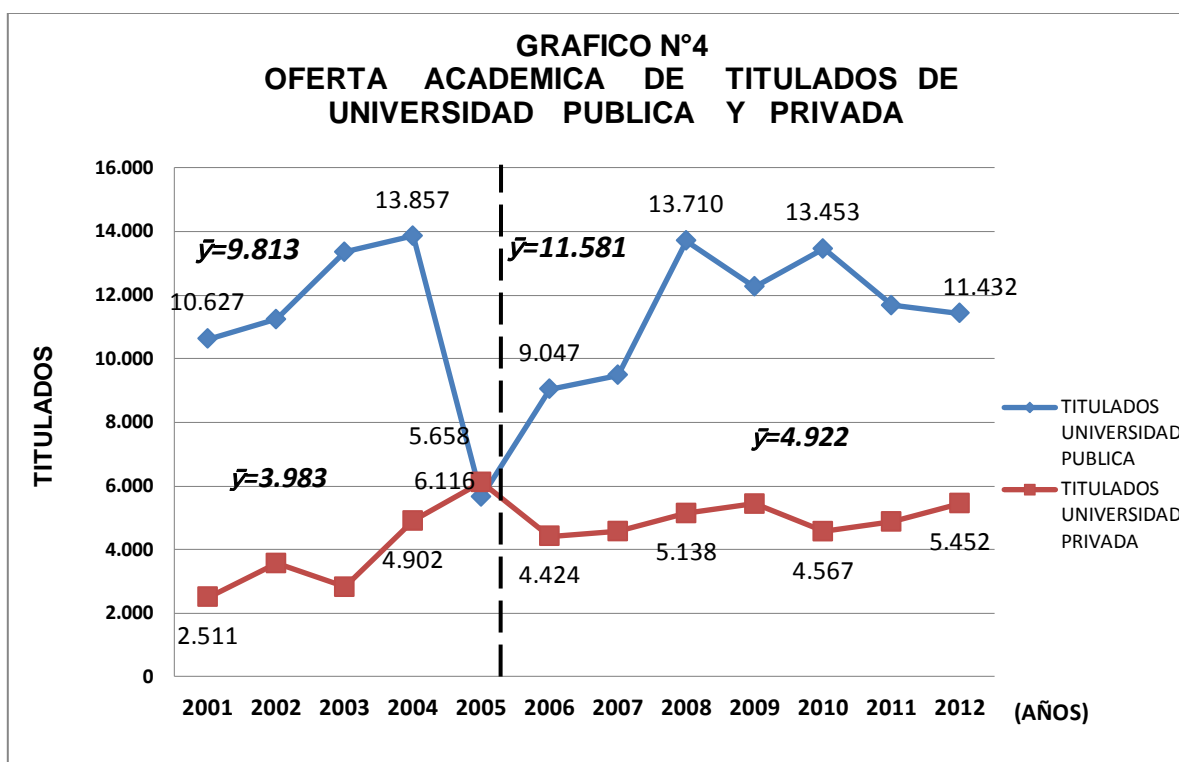
c) OFERTA ACADEMICA DE TITULADOS DE UNIVERSIDADES PÚBLICA Y PRIVADA

En el primer periodo 2001-2005, los estudiantes titulados del Sistema Universitario Público, presenta una baja en la gestión 2001 de 10 mil, a 5 mil titulados para la gestión 2005, los titulados de universidades privadas tienen un crecimiento de la gestión 2001 de 2 mil, a 6 mil en la gestión 2005, el mayor número de titulados de universidades privadas del periodo.

La gestión 2004, presento un mayor número de titulados en las Universidades del Sistema Boliviano, de 13 mil nuevos profesionales y la gestión 2005, presento el mayor número de titulados en las universidades privadas de 5 mil nuevos profesionales.

Los titulados de Universidades del Sistema Boliviano presenta una baja del 46,75 por ciento en la gestión 2005; los titulados de instituciones privadas presenta un

incremento del 143,56 por ciento en la gestión 2005, de acuerdo a grafico N°4 (ver cuadro anexo N°2 y N°3).



FUENTE: INE Y EL CEUB
ELABORACION PROPIA

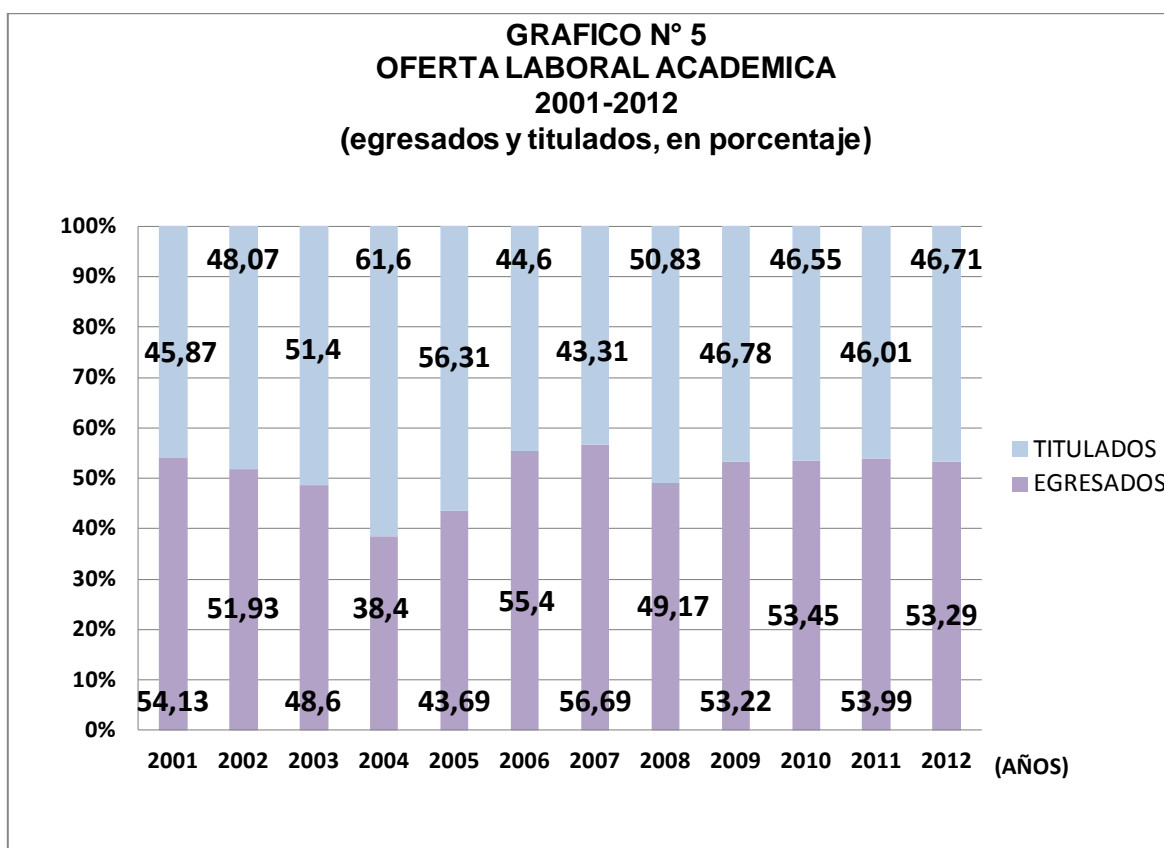
En el segundo periodo 2006-2012, los universitarios titulados del Sistema Universitario Público, presenta un crecimiento de la gestión 2006 de 9.476 a 11.432 titulados, para le gestión 2012, los titulados de universidades privadas presentan un crecimiento en la gestión 2006 de 4.424 a 5.452 en la gestión 2012, el mayor número de titulados de universidades privadas de este periodo.

La gestión 2008, presenta un mayor número de titulados en las universidades de Sistema Boliviano de 13.710 y la gestión 2012 el mayor número de titulados en las universidades privadas de 5.452 nuevos profesionales.

La media de titulados en las universidades del Sistema Boliviano de 11.581 titulados y en las universidades privadas se tiene una media de 5.796 titulados.

Los titulados de universidades del Sistema Boliviano, presenta un incremento del 26,36 por ciento para la gestión 2012; los titulados de universidades privadas presenta un incremento en los titulados del 23,21 por ciento en la gestión 2012 de acuerdo a grafico N°4 (ver cuadro anexo N°2 y N°3).

El periodo 2001-2012, presenta un mayor porcentaje de egresados que titulados en ocho gestiones de 2001-2002 y 2006-2012; y en el periodo 2003-2005 se presenta un mayor porcentaje de titulados, en comparación con el periodo 2006-2012 donde existe un mayor porcentaje de egresados y es también la gestión 2005 la gestión donde se presenta el menor porcentaje de egresados que titulados, de acuerdo a grafico N°5 (ver cuadro anexo N°2 y N°3)



FUENTE: INE Y EL CEUB
ELABORACION PROPIA

...”en el 2008, otro rasgo pasó a caracterizar el desempleo abierto, cuanto más elevado es el grado de educación, mayor es la tasa de desempleo, lo que se verifica en todas las ciudades. Ha quedado atrás el predominio del desempleo entre las personas con ningún o un bajo nivel de grado de escolaridad, las tasas más elevadas se encuentran entre quienes han cursado la Educación Superior (licenciatura y postgrado). Los jóvenes con mayor escolaridad y menor experiencia laboral, han respondido a una situación de desempleo crónico con mayor permanencia en el sistema educativo ya sea avanzando hacia la Educación Superior o post grado. Sin embargo un mayor grado de educación formal, no necesariamente garantiza mejores oportunidades de acceso a un empleo acorde a las calificaciones adquiridas, lo que pone en evidencia el desajuste creciente entre los perfiles ocupacionales de la fuerza laboral y las características de la demanda de trabajo, ensanchándose la brecha entre la demanda de mano de obra calificada y no calificada a favor de esta. En la gestión 2008, los servicios sociales comunales y empresariales, así como la administración pública han tenido ritmos comparativamente más altos de crecimiento del empleo entre los más escolarizados, poniendo en cuestión los criterios utilizados para la contratación de personal al parecer, estos pasan principalmente por cuestiones de filiación política o de relaciones sociales antes que por factores vinculados con meritos y capacidades adquiridas. En los demás sectores, la demanda de trabajo está dirigida predominantemente hacia la mano de obra no calificada, la que puede ser más dócil frente a las estrategias de abaratamiento de costos laborales y la menos proclive a la participación sindical. De esta combinación resulta una selectividad en contra de los grupos de la fuerza laboral con mayores calificaciones formales, quienes en comparación con los menos escolarizados pugnan por el ingreso a un empleo asalariado, derivando en una devaluación educativa como medio de acceso al empleo y de movilidad social⁶⁶.”

66. CEDLA, SITUACION DE EMPLEO EN TIEMPOS DE CAMBIO, SILVIA ESCIBAR DE PABON, Pág. 38,39.

d) OFERTA LABORAL TECNICA.

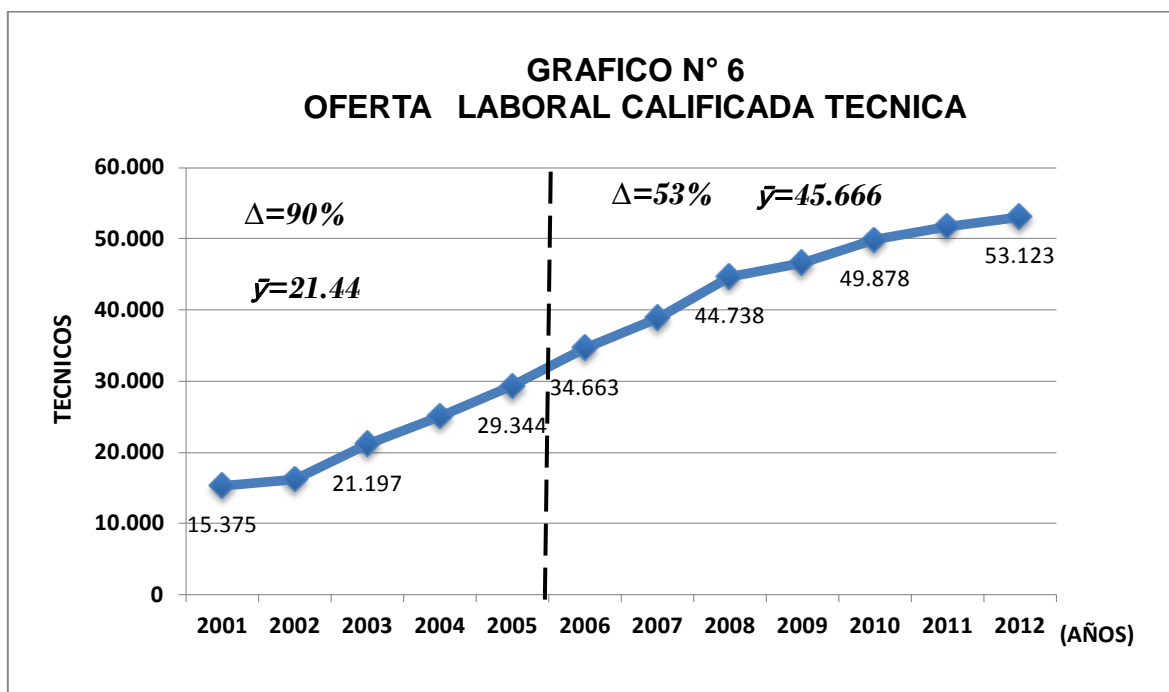
En el periodo 2001-2005, la gestión 2001 se cuenta con 15 mil, estudiantes en escuelas de educación no universitaria (técnicos), para la gestión 2005 presenta un crecimiento de 29 mil estudiantes. Una característica de la gestión 2001 es el menor número de estudiantes y la gestión 2005 en mayor número de estudiantes, constituyéndose así un crecimiento del 90,85 por ciento, para este periodo de observación, de acuerdo a grafico N°6 (ver cuadro anexo N°5)

En el periodo 2006-2012, la gestión 2006 se cuenta con 34 mil, estudiantes en las escuelas de educación no universitaria (técnicos), para la gestión 2012 se presenta un crecimiento de 53 mil estudiantes; la gestión 2006 con el menor número de estudiantes y la gestión 2012 con el mayor número de estudiantes, constituyendo así un crecimiento del 53,25 por ciento, para este periodo de observación, de acuerdo a grafico N°6 (ver cuadro anexo N°5)

La característica principal que presenta ambos periodos es el crecimiento continuo de estudiantes en escuelas de educación no universitaria, así en la gestión 2001 de 15 mil estudiantes a la gestión 2012 con 53 mil estudiantes, presentando así un crecimiento del 245 por ciento.

...”la oferta de la formación técnica no universitaria la proporciona principalmente el sector privado, ésta se concentra en áreas de servicios, informática y comercial y no de técnicos en actividades relacionadas directamente con el proceso de transformación y producción como electricidad, mecánica automotriz, metalmecánica, etc., que debido a los elevados costos de maquinarias, equipos e infraestructura, son atendidas por instituciones públicas de formación técnica no universitaria. La oferta de formación técnica proviene de: a) Institutos Superiores de Formación Técnica, que en general cuentan con amplia infraestructura, inversión en equipos y maquinaria (provenientes de donaciones e inversión pública) e insumos para laboratorios y b) Universidades Públicas, que en general no cuentan con la maquinaria y equipos de los Institutos Técnicos Superiores, excepto laboratorios e insumos de los mismos. La oferta de formación técnica

privada, con excepciones, se caracteriza por niveles bajos de inversión en infraestructura, equipos, maquinaria e insumos. Esta diferencia de medios de la formación técnica pública y privada, explica que la primera se oriente a la formación de técnicos orientados al proceso de transformación y producción de bienes y que la segunda se oriente a la formación de técnicos en servicios⁶⁷”.



FUENTE: FUNDAPRO
ELABORACION PROPIA

...”el desarrollo humano, prioriza entre otros elementos la educación y formación técnica formal y alternativa dirigida principalmente a mujeres, adolescentes y jóvenes para desarrollar en ellos aptitudes y aspiraciones que les permita participar en igualdad de condiciones en los nuevos procesos de transformación económica, es necesario contar con fuerza de trabajo calificada que posibilite una mejor inserción de acuerdo con las demandas del mercado de trabajo. Se pretende contar con una mano de obra calificada para generar mejores oportunidades para la Población Económicamente Activa de manera que se inserte en los procesos de producción⁶⁸”.

67. ESTUDIO DE MERCADO LABORAL, FUNDAPRO-UNIVERSIDAD PRIVADA DE BOLIVIA. www.fundapro-bol.org

68. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, BOLIVIA DIGNA, SOBERANA, PRODUCTIVA Y DEMOCRATICA PARA VIVIR BIEN, 2006-2011, Pág.9

...”el Estado en sus tres niveles promoverá la creación de Institutos Técnicos de Educación y formación técnica aplicada formal o alternativa y se fortalecerá las existentes, en función a los requerimientos de mano de obra calificada por el mercado laboral y las principales áreas de la actividad productiva.⁶⁹”

e) SALARIO MINIMO NACIONAL Y SALARIO REAL.

En el periodo 1999-2005, el Salario Mínimo Nacional, no presenta mayor incremento siendo el promedio de Bs 402, en las gestiones 2003,2004 y 2005 no se presento incremento manteniéndose al salario de Bs 440.

El salario real presenta una tendencia similar, en promedio de Bs 205, presenta una perdida en comparación al 2002 y la gestión 2005 de Bs 20 de acuerdo a grafico N°7 (ver cuadro anexo N°6)

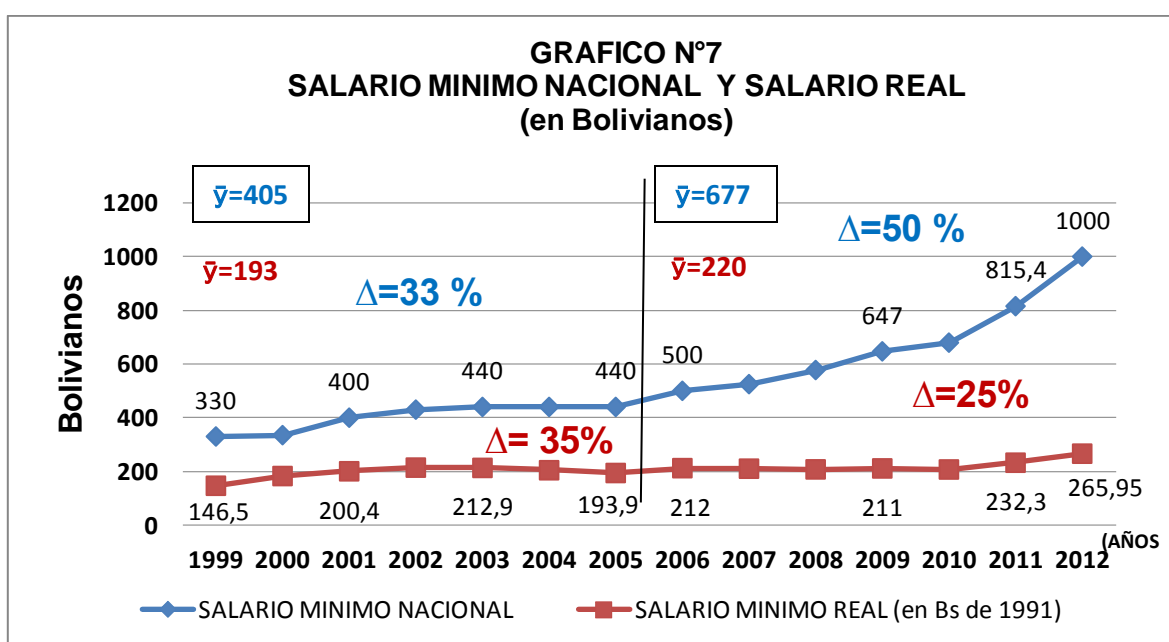
En el periodo 2006-2012, el Salario Mínimo Nacional, presenta un incremento del 100 por ciento, en 2006 de Bs 500 a la gestión 2012 de Bs 1000.

El salario real no sufre incremento de mayor significación, presenta así solo un incremento del 25 por ciento, el 2006 se tiene un salario real de Bs 212 y el 2012 de Bs 265, la gestión 2007 y 2010 presente salarios bajos y el periodo 2012 el de mayor incremento (en bolivianos de 1999).

El periodo 2001-2012, presenta una singularidad, donde el Salario Mínimo Nacional, presenta un incremento del 130 por ciento, sin embargo el salario real no presenta un crecimiento significativo, de 2001 a 2012 de solo el 32 por ciento. En las gestiones 2003, 2004 y 2005, no se realizo una norma que dicte el Salario Mínimo Nacional y se adopto el emitido en la gestión 2003, de acuerdo a grafico N°7 (ver cuadro anexo N°6).

69. PLAN GENERAL DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL. 1997-2002. Pág.95

...” la política neoliberal contra el trabajo ha colocado al salario como una variable central de ajuste para posibilitar, la recuperación y mantenimiento de los niveles de rentabilidad y la atracción de Inversión Extranjera Directa y la estabilidad de precios⁷⁰. La cuestión es que la política de salarios mínimos es un acto de poder en una correlación de fuerzas determinada, por su fijación y actualización, desde 1985, sigue siendo una de las expresiones de mayor subordinación del trabajo al costo de la reproducción de su fuerza de trabajo⁷¹.”



FUENTE: CEDLA, FUNDAPRO
ELABORACIÓN PROPIA

...”entre el 2000 y 2008 el Salario Mínimo Nacional, apenas creció en un 1,6 por ciento, los que difícilmente puede considerarse como un incremento, en su poder adquisitivo en un nivel bajo, equivalente a menos de la mitad del costo de una

70. SITUACION DE LOS INGRESOS LABORALES EN TIEMPOS DE CAMBIO, SILVIA ESCOBAR DE PABON, Pág.3

71. SITUACION DE LOS INGRESOS LABORALES EN TIEMPOS DE CAMBIO, SILVIA ESCOBAR DE PABON, Pág.4

canasta alimentaria, 47,3 por ciento. En la medida en que el Salario Mínimo Nacional, es un referente para la fijación de los salarios de la fuerza laboral menos calificada y especialmente para quienes se sujetan a contratos eventuales o con duración definida, su monto y evolución inciden en el comportamiento general de los salarios⁷².

...”junto a la flexibilidad salarial, que se irradió desde el sector exportador a todos los segmentos del mercado laboral, la flexibilidad contractual apoyada en medidas de libre contratación fue otro de los mecanismos de enorme incidencia en el comportamiento de los salarios. Permitted que las empresas ajustaran el nivel de empleo en función de la demanda lo que creó excedente de fuerza de trabajo en la magnitud suficiente como para incidir en el deterioro salarial. Por otra parte fragmentó a los trabajadores entre los eventuales y los de planta debilitando a las organizaciones sindicales en sus luchas por mejoras salariales y otros derechos laborales. Así mientras que el Salario Mínimo, era el referente para la remuneración de los trabajadores eventuales, los reajustes para los trabajadores permanentes pasaron a depender de la mayor o menor capacidad de presión de los sindicatos a nivel de las empresas⁷³”.

...” el gobierno introduce rigidez en los salarios cuando impide que estos bajen hasta alcanzar los niveles de equilibrio. Las leyes sobre el Salario Mínimo, establecen que el Salario Mínimo, que deben pagar las empresas a sus trabajadores. Este Salario Mínimo no afecta a la mayoría de los trabajadores ya que estos perciben un salario superior, al mínimo, sin embargo si afecta a algunos, sobre todo a los no calificados y los que carecen de experiencia⁷⁴”.

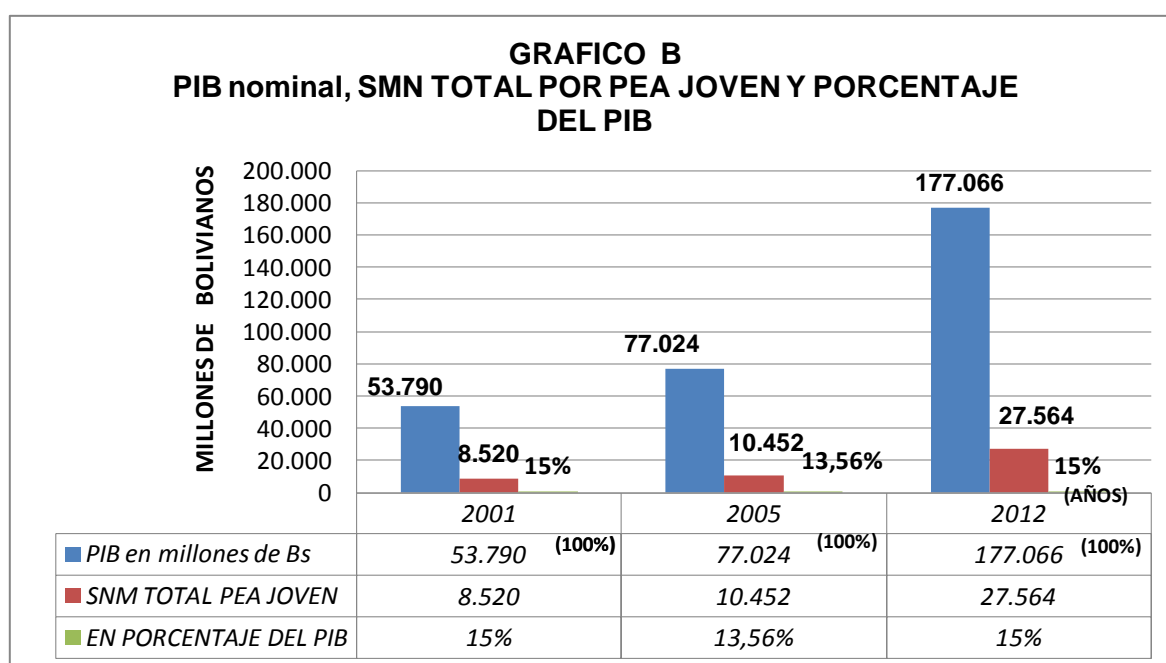
72. SITUACION DE LOS INGRESOS LABORALES EN TIEMPOS DE CAMBIO, SILVIA ESCOBAR DE PABON, Pág.5

73. SITUACION DE LOS INGRESOS LABORALES EN TIEMPOS DE CAMBIO, SILVIA ESCOBAR DE PABON, Pág.13

74. MACROECONOMIA, N.GREGORY MANKIOW. Sexta edición. CAPITULO 6, Pág. 261-262.

La población joven de Bolivia representa más del 15 por ciento de la población total, una parte considerable de los jóvenes no logra ingresar a instituciones de educación superior, encontrándose inmersos en el mercado de trabajo, su productividad será baja por no tener un grado de calificación. Y otro grupo no cuenta con los recursos necesarios para la obtención de una educación superior.

En los últimos años Bolivia, presenta un crecimiento económico favorable; el PIB nominal presenta un crecimiento en las gestiones 2001, 2005 y 2012.



FUENTE: MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS, INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE)
ELABORACIÓN PROPIA

Se compara en PIB nominal en los periodos 2001-2005, que presenta un crecimiento del 43 por ciento y el periodo 2005-2012, con un crecimiento del 129 por ciento.

Bajo el supuesto de que exista un seguro de desempleo y cada joven reciba un Salario Mínimo Nacional por los 12 meses de trabajo (ver cuadro anexo N°6), en comparación con el PIB nominal, en la gestión 2001 representa Bs. 8.520 millones, el 15 por ciento con relación al PIB del mismo año, en la gestión 2012 son Bs. 27.564 millones, el 15 por ciento con relación al PIB del mismo año, de

acuerdo a grafico B (ver cuadro anexo N°1 ,N°6 y N°8). Este seguro solo representaría el 15 por ciento del total del PIB nominal, la población podría utilizar estos recursos en mayor capacitación o emplearlo para la busca de un empleo en el que está calificado y no tenga que desarrollar otro empleo que no sea el que capacito.

CAPITULO IV

“CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES”

11.- CONCLUSION GENERAL

Bolivia, después del Censo de Población y Vivienda de 2001, presenta una población total de 8.274.325 los departamentos de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, concentran el 70 por ciento de la población total.

La Población Económicamente Activa (P.E.A), para el 2001, alcanzo a los 3.131.813 de bolivianos, la población económicamente joven de 18 a 29 años, son 1.728.038 que representa el 55 por ciento de la P.E.A.

La P.E.A., para el 2012, alcanza los 4.186.365 de bolivianos, la población joven de 18 a 29 años de 2.297.940 que representa el 54,8 por ciento de la P.E.A.

El 2001, los egresados y titulados de universidades públicas y privadas alcanzan a 28.642 profesionales y en la educación superior no universitaria a 15.375 técnicos. Los Recursos Humanos calificados representan el 1,4 por ciento y el 98,6 por ciento de jóvenes, se encuentran estudiando o están inmersos en el mercado de trabajo, con un empleo o buscando empleo por primera vez.

El 2012, los egresados y titulados son 36.145 y en la educación superior no universitaria de 53.123 técnicos. Recursos Humanos calificados que representan el 3,88 por ciento y 96,12 por ciento de población joven. Este segmento de la población joven que está empleado o está buscando empleo por primera vez, recibirá como remuneración un Salario Mínimo Nacional, por la falta de calificación y experiencia. En términos reales el Salario Mínimo Nacional, es insuficiente debido a su bajo poder adquisitivo.

12.- CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

a) POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA JOVEN DE 18 A 29 AÑOS.

La Población Económicamente Activa, se encuentra en crecimiento en el periodo 2001-2012, en 29,45 por ciento, oferta de trabajo joven que va en aumento. La generación de empleo para este segmento de la población tendrá que ser oportuna. El exceso de la oferta de trabajo joven genera desempleo.

...”las empresas no están dispuestas a pagar salarios que consideren están por encima de su productividad. Los jóvenes al no tener ninguna experiencia laboral tienen baja productividad y mientras no tienen la oportunidad de conseguir un empleo no aprenden a trabajar. Cuanto más tiempo demoran en incorporarse al trabajo pierden la oportunidad de hacerse productivos y esto es así porque cada vez tiene menor valor el trabajo no calificado⁷⁵”.

b) ESTUDIANTES EGRESADOS Y TITULADOS EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

La educación superior tiene por misión la formación de recursos humanos con alta calificación y competencia profesional que podrá resolver problemas de la base productiva⁷⁶.

Una característica, en ambos periodos de observación, los egresados de la Universidad Pública presenta un crecimiento de un periodo a otro de 19,42 por ciento y los egresados de las universidades privadas en un 180,56 por ciento.

Los titulados de la Universidad Pública, presenta un crecimiento promedio de 2001 a 2012 de 10.697 titulados y en las universidades privadas en promedio de 4.452 titulados. El 59 por ciento del total de titulados pertenecen a las universidades públicas.

75. PUBLICACION: LIC. ARMANDO MENDEZ, <http://www.economiaboliviana.net/2013/09/23/desempleo-intervencionismo-estatal/>

76. art. 92 CPE PLURINACIONAL DE BOLIVIA.

...”el crecimiento de profesionales con un título académico y los egresados tanto de universidades públicas y privadas, están concentradas en áreas que no están directamente vinculadas a la producción, como Ciencias de la Salud, Ciencias Económicas, Ciencias Sociales y Ciencias de la Educación⁷⁷”.

...”el 2008, otro rasgo paso a caracterizar el desempleo abierto, cuanto más elevado es el grado de educación mayor es la tasa de desempleo, entre quienes han cursado la educación superior (licenciatura y postgrado). Los jóvenes con mayor escolaridad y menor experiencia laboral. Sin embargo un mayor grado de educación formal no necesariamente garantiza mejores oportunidades de acceso a un empleo acorde a las calificaciones adquiridas, lo que pone en evidencia el desajuste entre los perfiles ocupacionales de la fuerza laboral y las características de la demanda de mano de obra calificada y no calificada a favor de esta⁷⁸.”

c) ESTUDIANTES DE ESCUELAS SUPERIORES DE ESTUDIO DE EDUCACION NO UNIVERSITARIA.

La Educación Técnica, es una alternativa en la Educación Superior y más aun cuando las universidades solo ofrecen un número limitado de cupos para su admisión, por una gran demanda de jóvenes bachilleres. Así la educación no universitaria logra la formación de Recursos Humanos calificados en áreas específicas y que logran la inserción al sistema productivo, en un menor tiempo, el crecimiento de la población joven que accede a esta educación de 2001 a 2012, se incremento en un 245 por ciento.

...”el Desarrollo Humano prioriza la educación y formación técnica formal y alternativa dirigida principalmente a adolescentes y jóvenes para desarrollar aptitudes y aspiraciones que les permita participar en igualdad de condiciones en los nuevos procesos de transformación económica, es necesario contar con fuerza de trabajo calificada que posibilite una mejor inserción de acuerdo con las

77. ESTUDIO DE MERCADO LABORAL EN BOLIVIA, FINDAPRO-UNIVERSIDAD PRIVADA DE BOLIVIA

78. CEDLA, SITUACION DE EMPLEO EN TIEMPOS DE CAMBIO, SILVIA ESCOBAR DE PABON, Pág. 38,39

demandas del mercado de trabajo. Contar con una mano de obra calificada para generar mejores oportunidades para la Población Económicamente Activa de manera que se inserte efectivamente en los procesos de producción⁷⁹.

d) INSUFICIENTE SALARIO.

El Salario Mínimo Nacional, que se establece de forma legal y obligatoria en el sector público y privado, por decretos o resoluciones supremas, tiene un efecto directo en la población joven que no está calificada y no cuenta con experiencia y por el exceso de oferta de trabajo joven estaría dispuesta a trabajar por un salario inferior al mínimo, donde las empresas ganan mayor fuerza laboral a bajos costos, el Salario Mínimo Nacional, presenta un incremento importante del 203,03 por ciento, pero en términos reales presenta un incremento del 81 por ciento en Bs de 1991.

...”el gobierno introduce rigidez en los salarios cuando impide que estos bajen hasta alcanzar los niveles de equilibrio. Las leyes sobre el Salario Mínimo, establecen que el Salario Mínimo que deben pagar las empresas a sus trabajadores. Este Salario Mínimo no afecta a la mayoría de los trabajadores ya que estos perciben un salario superior al mínimo. Sin embargo si afecta a algunos, sobre todo a los no calificados y a los que carecen de experiencia⁸⁰.

...”la desvalorización de la fuerza de trabajo ha sido una constante en el último cuarto siglo en el país y se expresa en la persistencia de salarios bajos o insuficientes para asegurar la reproducción física y social de los trabajadores. Los factores que inciden en esta tendencia son principalmente la orientación política salarial, la presión de la oferta de trabajo y el debilitamiento de acción sindical⁸¹.

El Salario Real, no presenta un crecimiento que represente un mayor poder adquisitivo y mejores condiciones de vida, que contrasta con el incremento en los últimos años del Salario Mínimo Nacional.

79. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, BOLIVIA DIGNA, SOBERANA, PRODUCTIVA Y DEMOCRATICA PARA VIVIR BIEN, 2006-2011, Pág. 97

80. MACROECONOMIA, N. GREGORY MANKIW, sexta edición, CAPITULO 6, Pág. 261,262

81. MAS ASALARIADOS MENOS SALARIO, LA REALIDAD DEL MITO DEL PAIS DE INDEPENDIENTES, SILVIA ESCOBAR DE PABON, BRUNO ROJAS CALLEJAS, CEDLA, Pág.13

13.- VALIDACION DE LA HIPOTESIS.

En el modelo competitivo básico, explicado por Joseph E. Stiglitz, en el mercado de trabajo, cuando la demanda de trabajo es igual a la oferta de trabajo existe pleno empleo, donde un trabajador que busca trabajo y que este calificado, al salario vigente lo encontrara, los ajustes de los salarios garantizan que ocurra esto. Existirá un paro friccional en las economías, por personas que están cambiando de empleo o ingresando a ser parte de la Población Económicamente Activa y que están buscando trabajo por primera vez. En el mercado agregado de trabajo, la relación entre salarios y el nivel de precios es importante, se distingue los salarios nominales y los salarios reales. Simplifica el análisis, suponiendo que la oferta de trabajo es inelástica, los trabajadores pertenecen a la población activa y trabajan tiempo completo o no pertenecen a ella, cuando suben o bajan los salarios y no trabajan más o menos horas en respuesta de estas fluctuaciones.

El desplazamiento de la curva de oferta de trabajo, se presenta cuando hay más jóvenes que llegan a la edad activa. Un desplazamiento de la curva de oferta hacia la derecha, implica que el salario de equilibrio baja, la economía responde creando más empleo, por el pago del factor trabajo es inferior al salario de equilibrio del mercado de trabajo.

Cuando el Salario Nominal, es rígido, una subida del nivel de precios reduce al salario real, que abarata el trabajo, la reducción del salario real induce a las empresas a contratar más trabajo; el debate sobre el Salario Mínimo plantea que no es una herramienta eficaz para garantizar ingresos suficientes, que presenta un efecto adverso sobre el empleo especialmente sobre los jóvenes que no están calificados y que tienen una baja productividad y que serán contratados si su salario es inferior al Salario Mínimo.

Suponiendo que la curva de oferta de trabajo es inelástica, un desplazamiento de la curva de oferta de trabajo se presenta cuando hay más jóvenes que llegan a la edad activa; cuando el Salario Nominal es rígido una subida del nivel de precios reduce al salario real, que abarata el trabajo, el debate sobre el Salario Mínimo

plantea un efecto adverso sobre el empleo en los jóvenes que no están calificados.

Por lo analizado, la oferta de la población joven en el mercado de trabajo, presenta un exceso y el nivel de Salario Real es insuficiente por estos elementos:

“LA HIPOTESIS ES ACEPTADA”

14.- APORTE DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación, presenta un país con una Población Económicamente Activa joven que necesita una mayor cobertura en Educación Superior y Educación Técnica, el 80 por ciento de esta población es mano de obra no calificada y cuya remuneración es el Salario Mínimo Nacional y que en términos reales es insuficiente.

El Plan Nacional de Desarrollo Bolivia, Digna, Soberana, Productiva y Democrática para Vivir Bien, 2006-2011, en la Política de Innovación y Desarrollo Tecnológico, plantea el factor tecnológico como un factor importante en la productividad. El cambio del patrón primario exportador, por la industrialización y agregación de valor a los productos, procesos donde se incorpora la tecnología, para nuevos y mejores productos. Políticas que apoyan a la innovación y al desarrollo tecnológico para el incremento de la productividad y la competitividad y por último la incorporación de conocimientos a los procesos de generación de productos con calidad que sean nuevos y con una certificación ecológica y social⁸².

82. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO BOLIVIA DIGNA, SOBERANA, PRODUCTIVA Y DEMOCRATICA PARA VIVIR BIEN, 2006-2011. Pág.96

15.- APORTE TEORICO

El aporte teórico que presenta la investigación, presenta una oferta de trabajo joven su grado de calificación y la remuneración que reciben aquellos que no tienen una capacitación y experiencia en el trabajo, cuya remuneración por su por su falta de calificación es un Salario Mínimo Nacional, en este contexto, Rai Debray, explica, *“los países ricos no solo tiene acceso a un gran stock de capital físico sino que invirtiendo tiempo y dinero en educación también pueden producir un gran stock de capital humano, trabajo calificado, para producir trabajo capaz de manejar maquinaria compleja, trabajo que pueda generar nuevas ideas y nuevos métodos en la actividad económica⁸³”*.

...“el debate sobre el Salario Mínimo, no se centra en su objetivo si es una herramienta eficaz para garantizar ingresos suficientes. El Salario Mínimo tiene un efecto adverso sobre el empleo, en los jóvenes que no están calificados y que tienen una baja productividad, que serán contratados si su salario es inferior al Salario Mínimo, privándolos no solo de ingresos en el presente sino también la oportunidad de mejorar sus capacidades a través del aprendizaje en el trabajo⁸⁴”.

...“incluso en el caso de los hombres que ejecuten operaciones repetitivas, para quienes un aumento en su oferta de trabajo parece reflejarse directamente en un aumento en la producción, no hay ninguna garantía de que el aumento de la mano obra pueda considerarse proporcional al aumento de la producción, porque por un lado un aumento puede ir acompañado de una disminución en la calidad⁸⁵”.

83. ECONOMIA DEL DESARROLLO, LAS NUEVAS TEORIAS DEL CRECIMIENTO, CAPITULO 4, RAI DEBRAY

84. MACROECONOMIA EN LA ECONOMIA GLOBAL, segunda edición, FELIPE LARRAIN B., JEFFREY D. SACHS, CAPITULO 3, “EL DEBATE SOBRE EL SALARIO MINIMO” Pág.72.

85. LA TEORIA DE LOS SALARIOS, J.R. HICKS, LA OFERTA INDIVIDUAL DE MANO DE OBRA, Pág. 82

16.- RECOMENDACIONES.

a) Se recomienda, que el Estado elabore políticas de inserción laboral para este segmento de la población joven y una remuneración que logre satisfacer necesidades básicas.

b) Se recomienda, en función del cambio de la matriz productiva la formación de profesionales en áreas de producción que realicen innovaciones tecnología y generen empleo.

c) Se recomienda, crear programas de inserción laboral y capacitación técnica y actualizaciones de las nuevas tecnologías y maquinarias.

d) Se recomienda, realizar un análisis de la valoración del Salario Mínimo Nacional, en términos reales que cubra una canasta básica familiar.

17.- PLANTEAMIENTO.

a) Se plantea, crear programas de capacitación en el sistema productivo que genere mano de obra calificada en el mismo puesto de trabajo y en el sector agrícola.

b) Se plantea, fortalecer la articulación entre universidades-empresas privadas y el sector público para la formación de profesionales.

c) Se plantea, el fortalecimiento con equipos modernos e infraestructura adecuada para la formación y capacitación adecuada de Técnicos.

d) Se plantea, la creación de programas que brinden información clara y concreta sobre los derechos y obligaciones de la Ley General del Trabajo, para los jóvenes.

BIBLIOGRAFIA

MACROECONOMIA, SEXTA EDICION
N. GREGORY MANKIW

MACROECONOMIA EN LA ECONOMIA GLOBAL, TERCERA EDICION
FELIPE LARRAIN B.
JEFFREY D. SACHS

MACROECONOMIA, DE LA SEGUNDA EDICION INGLESA
JOSEPH E. STIGLITZ

MÁS ASALARIADOS, MENOS SALARIO.
LA REALIDAD DETRÁS DEL MITO DEL PAIS DE INDEPENDIENTES.
SILVIA ESCOBAR DE PABON
BRUNO ROJAS CALLEJAS / CEDLA

SITUACION DEL EMPLEO EN TIEMPOS DE CAMBIO
SILVIA ESCOBAR DE PABON / CEDLA
LA PAZ: CEDLA, AGOSTO DE 2009, 94 p.

SITUACION DEL EMPLEO EN TIEMPOS DE CAMBIO
SILVIA ESCOBAR DE PABON / CEDLA
LA PAZ: CEDLA, AGOSTO DE 2009, 111 p.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA 2007, 2011

ESTUDIO, MERCADO LABORAL EN BOLIVIA, 2011
FUNDACION PARA LA PRODUCCION, FUNDAPRO.

ALERTA LABORAL N°9, N°26, N°39, N°71,
PUBLICACION BIMENSUAL DEL CEDLA

INNOVACIÓN,
OPINIÓN.COM.BO, MARTES 28 DE AGOSTO DE 2012, COCHABAMBA.

CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA
LEY GENERAL DEL TRABAJO

PND. "BOLIVIA DIGNA, SOBERANA, PRODUCTIVA Y DEMOCRATICA PARA
VIVIR BIEN", 2006-2011.

EL PLAN DE TODOS, 1993-1997

MODELO ACADEMICO DEL SISTEMA DE LA UNIVERSIDAD BOLIVIANA

PLAN GENERAL DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL, 1997-2002.

EL TRABAJO EN BOLIVIA PARA LOS JÓVENES ES EL DESAFÍO MÁS GRANDE. <http://www.trabajopolis.bo/>

EL SOL DE SANTA CRUZ, MARTES 13 DE MARZO DE 2012, CEDLA, SILVIA ESCOBAR.

ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL EN BOLIVIA OFERTA Y DEMANDA DE PROFESIONALES Y TÉCNICOS - 2005, FUNDAPRO Y UNIVERSIDAD PRIVADA BOLIVIANA.

EL TRABAJO EN BOLIVIA PARA LOS JÓVENES ES EL DESAFÍO MÁS GRANDE. <http://www.trabajopolis.bo/>

www.mintrabajo.gob.bo

www.miprimereempleodigno.gob.bo

<http://www.economiabolivia.net/2013/09/23/desempleo-intervencionismo-estatal/>

ANEXOS

CUADRO N°1**BOLIVIA : POBLACION JOVEN DE 18 A 29 AÑOS**

DEPARTAMENTO	EDAD	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
total		101.500	102.981	104.462	110.954	118.377	121.763	125.533	129.553	133.726	137.955	142.496	145.604
CHUQUISACA	18	10.674	10.959	11.243	11.849	12.174	12.566	13.021	13.471	13.890	14.249	14.558	14.783
	19	9.415	9.875	10.335	10.975	11.660	12.076	12.530	12.992	13.431	13.817	14.163	14.723
	20-24	46.706	47.189	47.671	49.612	51.480	53.214	55.250	57.449	59.671	61.777	63.875	65.734
	25-29	34.705	34.959	35.213	38.518	43.063	43.907	44.732	45.641	46.734	48.112	49.900	50.364
total		490.220	507.265	524.310	534.032	544.482	553.940	564.232	574.975	585.780	596.297	606.780	620.801
LA PAZ	18	48.760	49.081	49.401	50.319	51.491	52.599	53.831	55.053	56.125	56.913	57.299	58.812
	19	45.450	46.670	47.890	49.248	50.266	51.303	52.439	53.575	54.613	55.485	56.050	57.645
	20-24	218.910	221.227	223.544	228.987	233.218	237.560	242.248	247.134	252.070	256.909	262.009	267.672
	25-29	177.100	190.288	203.475	205.478	209.507	212.478	215.714	219.213	222.972	226.990	231.422	236.672
total		312.667	316.071	319.475	205.069	363.260	371.979	380.667	389.360	398.092	406.899	415.795	420.386
COCHABAMBA	18	32.618	33.181	33.743	33.633	33.648	34.489	35.437	36.421	37.372	38.222	38.944	39.362
	19	29.798	30.103	30.407	31.639	33.254	34.035	34.868	35.724	36.570	37.375	38.138	38.789
	20-24	143.088	144.719	146.349	14.974	158.373	161.715	164.849	167.956	171.215	174.805	178.898	181.739
	25-29	107.163	108.070	108.976	124.823	137.985	141.740	145.513	149.259	152.935	156.497	159.815	160.496
total		79.749	80.802	81.854	86.288	90.818	91.825	92.802	93.729	94.588	95.360	96.091	97.922
ORURO	18	8.617	8.670	8.722	8.791	8.843	8.893	8.948	9.000	9.044	9.073	9.083	9.134
	19	7.606	7.720	7.834	8.076	8.620	8.672	8.717	8.755	8.787	8.815	8.840	8.863
	20-24	35.998	36.422	36.845	38.676	39.568	39.907	40.134	40.301	40.459	40.660	40.954	41.013
	25-29	27.528	27.991	28.453	30.745	33.787	34.353	35.003	35.673	36.298	36.812	37.214	38.912
total		161.946	143.538	125.129	131.016	135.974	139.196	142.982	147.113	151.369	155.501	160.011	163.796
POTOSI	18	13.142	13.312	13.482	14.380	15.016	15.452	15.916	16.364	16.752	17.035	17.210	17.572
	19	11.336	11.866	12.395	13.843	14.112	14.533	14.992	15.449	15.862	16.193	16.453	16.849
	20-24	53.256	54.075	54.893	56.341	58.570	60.325	62.393	64.622	66.859	68.953	71.123	72.782

	25-29	42.106	43.233	44.359	46.452	48.276	48.886	49.681	50.678	51.896	53.320	55.225	56.593
--	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

DEPARTAMENTO	EDAD	2001	2.002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
total		83.337	87.568	91.799	97.057	101.383	104.982	108.730	112.501	116.112	119.586	122.752	126.822
TARIJA	18	8.869	9.080	9.291	9.621	9.735	10.072	10.446	10.816	11.141	11.381	11.498	11.923
	19	8.147	8.511	8.875	9.841	9.529	9.851	10.190	10.523	10.824	11.070	11.242	11.253
	20-24	37.158	38.501	39.844	42.703	44.136	45.613	47.042	48.440	49.823	51.208	52.664	53.834
	25-29	29.163	31.476	33.789	34.892	37.983	39.446	41.052	42.722	44.324	45.927	47.348	49.812
total		462.095	474.449	486.802	517.411	530.062	547.112	565.048	583.606	602.523	621.540	640.570	603.993
SANTA CRUZ	18	45.844	46.539	47.234	48.893	49.452	51.520	53.883	56.301	58.535	60.345	61.524	63.823
	19	42.893	44.314	45.734	47.872	48.450	50.334	52.440	54.608	56.675	58.480	59.914	60.437
	20-24	209.150	215.359	221.567	226.812	227.119	234.436	242.213	250.387	258.897	267.683	277.109	231.452
	25-29	164.208	168.238	172.267	193.834	205.041	210.822	216.512	222.310	228.416	235.032	242.023	248.281
total		71.885	74.104	76.323	79.341	81.919	84.309	86.949	89.712	92.475	95.113	97.669	100.290
BENI	18	8.383	8.483	8.583	8.338	8.635	8.894	9.200	9.513	9.797	10.012	10.137	10.383
	19	7.093	7.459	7.825	8.176	8.291	8.530	8.786	9.042	9.282	9.489	9.659	9.827
	20-24	31.214	32.513	33.812	35.478	36.251	37.231	38.094	38.924	39.804	40.818	42.082	43.867
	25-29	25.195	25.649	26.103	27.349	28.742	29.654	30.869	32.233	33.592	34.794	35.791	36.213
total		11.746	12.252	12.758	13.679	14.329	14.837	15.332	15.832	16.350	16.904	17.467	18.326
PANDO	18	1.293	1.318	1.342	1.382	1.195	1.246	1.311	1.387	1.468	1.551	1.637	1.376
	19	1.142	1.243	1.343	1.293	1.224	1.266	1.312	1.363	1.421	1.487	1.566	1.769
	20-24	5.047	5.225	5.402	5.837	6.329	6.467	6.526	6.564	6.639	6.809	7.087	7.834
	25-29	4.264	4.468	4.671	5.167	5.581	5.858	6.183	6.518	6.822	7.057	7.177	7.347
TOTAL		1.775.145	1.799.029	1.822.912	1.774.847	1.980.604	2.029.943	2.082.275	2.136.381	2.191.015	2.245.155	2.299.631	2.297.940

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. (INE)

CUADRO N°2

BOLIVIA: ESTUDIANTES EGRESADOS Y TITULADOS EN LA UNIVERSIDAD PUBLICA

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EGRESADOS												
BOLIVIA	13.599	13.126	12.777	10.897	8.412	12.922	14.126	12.557	14.903	15.293	13.737	14.165
CHUQUISICA	2.222	2.447	2.924	2.442		2.382	2.534	2.726	2.473	2.533	2.832	2.347
LA PAZ	4.136	4.488	4.195	4.276	4.399	4.387	4.682	4.582	4.645	4.594	4.475	4.634
COCHABAMBA	3.361	2.012				2.134	2.421		2.315	2.352	2.276	2.174
ORURO	1.100	1.276	1.571	995	1.337	1.073	1.243	1.203	1.487	1.482	1.327	1.244
POTOSI	25	253				384	327	324	403	357		398
TARIJA	819	588	1.331			687	634	507	753	728	663	753
SANTA CRUZ	1.676	1.652	2.756	3.184	2.676	1.488	1.893	2.732	2.376	2.813	1.783	2.248
BENI	260	410				387	392	483	451	434	381	367
PANDO												
TITULADOS												
BOLIVIA	10.627	11.234	13.350	13.857	5.658	9.047	9.487	13.710	12.267	13.453	11.673	11.432
CHUQUISICA	1.945	2.334	2.686	2.545			2.260		2.423	1.973	2.046	2.492
LA PAZ	2.828	3.031	2.966	4.070	2.758	3.214	3.995	3.649	3.834	4.234	2.834	3.763
COCHABAMBA	2.306	2.776	3.495	3.074		1.789	2.978	1.493	2.076	2.573	1.967	2.761
ORURO	897	921	958	1.248	793	105	877	887	783	845	932	891
POTOSI	1.117	1.388	673	788	613	1.139	829	763	1.210	947	721	1.203
TARIJA	563	308	704	612	813	1.077	523	604	824	763	687	698
SANTA CRUZ	788	292	1.656	1.273	681	2.534	1.903	2.420	1.347	1.465	1.883	1.567
BENI	163	161	180	212		276	340		427	467	534	581
PANDO	20	23	32	35		52	122	89		73	84	73

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, INE

NOTA: A PARTIR DE 2004 LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS PRESENTAN DISTINTAS MODALIDADES DE TITULACION POR LO QUE YA NO SE OTROGA CERTIFICADO DE EGRESO
DESDE LA GESTION 2005 SE ENTREGA CERTIFICADOS DE CONCLUSION DE ESTUDIOS

CUADRO N°3
BOLIVIA: ESTUDIANTES EGRESADOS Y TITULADOS EN LA UNIVERSIDAD PRIVADA

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EGRESADOS												
BOLIVIA	1.905	2.865	2.517	794	723	3.814	4.277	5.677	5.240	4.774	5.685	5.100
CHUQUISICA	127	517	84			85	85	92	103	121	98	106
LA PAZ	757	1.139	1.881	227	131	2.222	2.368	2.675	2.452	2.492	2.521	2.312
COCHABAMBA	233	248	256	100	29	419	419	513	486	424	503	329
ORURO	42	14		32		76	76	209	178	198	163	211
POTOSI								43	42	45	54	49
TARIJA			3					10	14	12		
SANTA CRUZ	731	907	274	435	563	1.010	1.327	2.105	1.934	1.452	2.312	2.062
BENI	15	40	19			2	2	30	31	30	34	31
PANDO												
TITULADOS												
BOLIVIA	2.511	3.566	2.821	4.902	6.116	4.424	4.570	5.138	5.434	4.567	4.874	5.452
CHUQUISICA	56	472	51	57	103	137	123	169	152	192	134	117
LA PAZ	503	727	1.154	3.463	4.640	2.010	1.924	2.074	1.893	1.723	2.813	2.372
COCHABAMBA	721	984	446	689	722	820	894	667	912	876	737	832
ORURO	32	30		61	10	110	66	89	73	92	74	68
POTOSI												
TARIJA						2	2	3		3	2	3
SANTA CRUZ	1.188	1.325	1.170	593	585	1.332	1.526	1.936	1.745	1.534	1.563	1.673
BENI	11	28		39	56	13	35		18	37	44	51
PANDO												

FUENTE: INSTITUO NACIONAL DE ESTADISTICA, INE

NOTA: A PARTIR DE 2009 LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS PRESENTAN DISTINTAS MODALIDADES DE TITULACION POR LO QUE YA NO SE OTROGA CERTIFICADO DE EGRESO DESDE LA GESTION 2010 SE ENTREGA CERTIFICADOS DE CONCLUSION DE ESTUDIOS

CUADRO N°4

EVOLUCION DE TITULADOS POR UNIVERSIDAD

UNIV.	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
UMSFX	2.012	2.315	2.686	2.548	2.406	2.338	2.260	2.363	2.601	2.863	2.593	2.656
UMSA	2.428	2.591	2.720	2.963	2.544	3.214	3.251	3.647	3.449	3.702	3.583	3.372
UMSS	2.192	2.791	3.217	3.074	3.038	3.304	3.008	2.717	3.008	3.330	3.254	3.267
UATF	779	907	625	763	592	445	528	776	948	1.028	977	834
UTO	897	921	958	1.248	867	1.271	1.014	1.025	1.078	1.290	1.168	1.086
UAGRM	2.401	2.365	2.553	2.875	2.126	2.492	3.394	3.680	3.057	1.941	2.375	2.376
UAJMS	448	222	521	521	639	867	1.194	1.404	1.360	1.650	1.570	1.489
UABJB	163	161	180	212	227	276	340	404	468	542	524	486
UNSXX	385	383	345	436	596	536	624	712	800	899	783	672
UAP	20	23	32	35	114	52	112	89	8	81	62	63
UPEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	11.725	12.679	13.837	14.675	13.149	14.795	15.725	16.817	16.777	17.326	16.889	16.301

FUENTE: CEUB

CUADRO N°5
BOLIVIA: MATRICULA DE INSTITUTOS TECNICOS

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ESTUDIANTES	15.375	16.258	21.197	25.051	29.344	34.663	38.875	44.738	46.652	49.878	51.734	53.123

FUENTE: ELABORACION PROPIA CON DATOS DE
 FUNDAPRO

BOLIVIA: EGRESADOS DE LOS INSTITUTOS TECNICOS POR AREA DE CONOCIMIENTO
 (en porcentaje)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
INGENIERIA Y TECNICO	5.7	5.7	5.4	5.5	5.4	6.3	5.3	6.7	8	6.3	6.4	6.6
CIENCIAS DE LA SALUD	7.6	7.4	7.6	7.3	7.6	7.4	7.4	7	9	8.2	8.6	6.3
C. DE LA EDUCACION Y HUMANIDADES	29.1	29.3	28.4	29.4	30.5	30.2	30.7	29.4	30.1	31	30.3	31.2
C. EMPRESARIALES ECON. Y FINANC.	46.2	45.7	47.3	48.6	48.5	48.7	47.2	47.8	46.5	48.6	47.3	48.3
C. AGROPECUARIAS Y FORESTALES	1.3	1.5	1.4	2.3	1.9	1.3	1.5	1.4	1.5	1.5	1.7	1.6
OTROS	10.1	10.4	9.9	6.9	5.9	6.1	7.9	7.7	5	4.4	5.4	6

FUENTE: ELABORACION PROPIA CON DATOS DE TRABAJOS DE INVESTIGACION DE MERCADO DE TRABAJO

CUADRO N°6
BOLIVIA: SALARIO MINIMO NACIONAL

DESCRIPCION	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
SALARIO MINIMO NACIONAL EN Bs	330	335	400	430	440	440	440	500	525	577.5	647	679.5	815.4	1000
DECRETO SUPREMO	R.M. 145/99	2567	2158	26547	27049	27049	27049	28700	29116	29473	16	497	809	1213
FECHA DE PROMULGACION	18/03/1999	25/02/2000	12/01/2001	14/03/2002	26/05/2003	26/05/2003	26/05/2003	01/05/2006	01/05/2007	05/03/2008	19/02/2009	01/05/2010	02/03/2011	01/05/2012
SALARIO MINIMO REAL EN Bs DE 1991	146,5	182,6	200.4	214	212.9	204.3	193.9	212	210	207.4	211	207	232.30	265.95

FUENTE: GACETA
OFICIAL DE BOLIVIA

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE)
CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO
LABORAL Y AGRARIO, CEDLA

CUADRO N° 7

SALARIO MÍNIMO NACIONAL POR AÑO 1991- 2012 (en bolivianos)

Año	DECRETO SUPREMO / LEY / RESOLUCIÓN MINISTERIAL	FECHA DE PROMULGACIÓN	SALARIO MÍNIMO (En Bs. Corrientes)
1991	D.S. 22739	01-marzo-1991	120
1992	D.S. 23093	03-marzo-1992	135
1993	D.S. 23410	16-febrero-1993	160
1994	D.S. 23791	30-mayo-1995	190
1995	D.S. 24067	10-julio-1995	205
1996	D.S. 24280	20-abril-1996	223
1997	D.S. 24468	14-enero-1997	240
1998	Ley 1286 (PGN), DS 25051	23-mayo-1998	300
1999	RM145/99, DS 25318	18-marzo-1999	330
2000	D.S. 25679	25-febrero-2000	355
2001	Ley 2158 PGN, DS 26047	12-enero-2001	400
2002	D.S. 26547	14-marzo-2002	430
2003	D.S. 27049	26-mayo-2003	440
2004 (*)	D.S. 27049	26-mayo-2003	440
2005 (*)	D.S. 27049	26-mayo-2003	440
2006	D.S. 28700	01-mayo-2006	500
2007	D.S. 29116	01-mayo-2007	525
2008	D.S. 29473	05-marzo-2008	577,5
2009	D.S. 0016	19-febrero-2009	647
2010	D.S. 0497	01-mayo-2010	679,5
2011	D.S. 0809	02-marzo-2011	815,4

Descripción:

(Ley): Ley del Presupuesto General de la Nación (PGN)

(RM): Resolución Ministerial

(DS): Decreto Supremo

(*): En estos años no hubo norma que dicte el salario mínimo y se adoptó el emitido en el año 2003.

Nota: La vigencia es a partir de enero para todas las gestiones, a excepción de la gestión 2006.

FUENTE: UDAPE

CUADRO N°8

BOLIVIA: PRODUCTO INTERNO BRUTO NOMINAL: 2001-2012
(en millones de Bs.)

AÑO	PIB NOMINAL
2001	53.790
2002	56.682
2003	61.904
2004	69.626
2005	77.024
2006	91.748
2007	103.009
2008	120.694
2009	121.727
2010	137.876
2011	160.271
2012	177.066

PLANILLA DE CONSISTENCIA METODOLOGICA TECNICA

1.-TITULO	LA OFERTA DE TRABAJO JOVEN Y EL NIVEL DE SALARIO EN BOLIVIA, 2001 - 2012	
2.-OBJETO DE INVESTIGACION	LA OFERTA DE TRABAJO DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA JOVEN Y EL NIVEL DE SALARIO NOMINAL Y REAL.	
3.-PROBLEMA	6.- OBJETIVO GENERAL	8.- HIPOTESIS
EXCESO DE OFERTA LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO	EXPLICAR LA ESTRUCTURA DE OFERTA DE TRABAJO JOVEN Y EL NIVEL DE SALARIO	EL EXCESO DE OFERTA DE TRABAJO DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA JOVEN, PROVOCA QUE EL SALARIO REAL, SEA INSUFICIENTE.
4.- CATEGORIA ECONOMICA OFERTA DE TRABAJO SALARIO		
5.- VARIABLES ECONOMICAS	a) CAUSAS	7.- OBJETIVOS ESPECIFICOS
5.1.-POBLACION JOVEN DE 18 A 29 AÑOS	a.1.- CRECIMIENTO DE LA POBLACION JOVEN DE 18 A 29 AÑOS	7.1) DESCRIBIR EL CRECIMIENTO DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA JOVEN DE 18 A 29 AÑOS.
5.2.- ALUMNOS EGRESADOS Y TITULADOS EN LA UNIVER- SIDAD PUBLICA Y PRIVADA	a.2.- EXCESO DE FORMACION PROFESIONAL UNIVERSITARIA	7.2) DESCRIBIR EL CRECIMIENTO DE LA OFERTA LABORAL ACADEMICA DE LA UNIVERSIDAD PUBLICA Y PRIVADA
5.3.-ALUMNOS DE ESCUELAS SUPERIORES DE ESTUDIO DE EDUCACION NO UNIVERSITARIA.	a.3.- CRECIMIENTO DE LA OFERTA DE TRABAJO DE FORMACION TECNICA	7.3) DESCRIBIR EL CRECIMIENTO DE LA OFERTA LABORAL CALIFICADA TECNICA
5.4.- SALARIO NOMINAL Y REAL	a.4.- INSUFICIENTE SALARIO	7.4) COMPRENDER EL COMPORTAMIENTO DEL SALARIO NOMINAL Y REAL.

**PLANILLA DE
CONCLUSIONES**

CONCLUSION GENERAL			
LA P.E.A. JOVEN REPRESENTA EL 50% DE LA POBLACION ACTIVA, LA OFERTA DE TRABAJO CALIFICADO ES DEL 3,88% Y EL 96,2% ES NO CALIFICADO.			
VARIABLES	CONCLUSIONES ESPECIFICAS	RECOMENDACIONES	PLANTEAMIENTO
POBLACION JOVEN DE 18 A 29 AÑOS	LA P.E.A. JOVEN SE ENCUENTRA EN CRECIMIENTO EN UN 29,45% GENERANDO UN EXCESO DE OFERTA DE TRABAJO	EL ESTADO TENDRA QUE ELABORAR POLITICAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LA PEA JOVEN Y UNA REMUNERACION JUSTA.	CREAR PROGRAMAS DE CAPACITACION EN EL SISTEMA PRODUCTIVO QUE GENERE MANO DE OBRA CALIFICADA EN EL PUESTO DE TRABAJO.
ALUMNOS EGRESADOS Y TITULADOS DE UNIVERSIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS	TITULADOS DE LA UNIV. PUBLICA SON EL 59,% RESPECTO A LAS PRIVADAS, LOS EGRESADOS Y TITULADOS SE ENCUENTRAN EN ÁREAS NO PRODUCTIVAS	EN FUNCION AL CAMBIO DE LA MATRIZ PRODUCTIVA LA FORMACION DE PROFESIONALES EN AREAS PRODUCTIVAS Y QUE CREEN EMPLEOS.	FORTALECER LA ARTICULACION ENTRE UNIV.-EMP. PRIVADAS Y PUBLICAS PARA LA FORMACION DE PROFESIONALES.
ALUMNOS DE EDUCACION SUPERIOR NO UNIVERSITARIA	LA EDUCACION TECNICA ES UNA ALTERNATIVA EN LA EDUCACION CUANDO EXISTE UN NUMERO LIMITADO DE CUPOS EN LA UNIV. Y PRESENTA UN CRECIMIENTO DEL 245%	CREAR PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL Y CAPACITACION TECNICA Y ACTUALIZACIONES DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS Y MAQUINARIAS.	EL FORTALECIMIENTO CON EQUIPOS MODERNOS E INFRAESTRUCTURA ADECUADA PARA LA FORMACION Y CAPACITACION DE TECNICOS.

SALARIO NOMINAL Y REAL	EN TERMINOS NOMINALES EL SALARIO AUMENTO EN UN 203,03% Y EN TERMINOS REALES SOLO UN 81% (EN Bs DE 1990).	UN ANALISIS DE LA VALORACION DEL SALARIO MINIMO NACIONAL EN TERMINOS REALES QUE CUBRA UNA CANASTA BASICA FAMILIAR.	CREACION DE PROGRAMAS QUE BRINDEN INFORMACION CLARA Y CONCRETA DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO PARA LOS JOVENES.
-------------------------------	--	--	--

VALIDACION DE LA HIPOTESIS	APORTE DE LA INVESTIGACION	APORTE TEORICO
SUPONIENDO QUE LA CURVA DE OFERTA ES INELASTICA UN DESPLAZAMIENTO OCURRE CUANDO HAY MAS JOVENES QUE LLEGAN A LA EDAD ACTIVA. CUANDO EL SALARIO NOMINAL ES RIGIDO UNA SUBIDA DEL NIVEL DE PRECIOS ABARATA EL TRABAJO. EL DEBATE DEL SALARIO MINIMO PLANTEA UN EFECTO ADVERSO EN LOS JOVENES QUE NO ESTAN CALIFICADOS. LA OFERTA DE TRABAJO PRESENTA UN EXCESO EL SALARIO MINIMO NACIONAL ES INSUFICIENTE POR ESTOS ELEMENTOS LA HIPOTESIS ES ACEPTADA.	LA INVESTIGACION PRESENTA UN PAIS CON PEA JOVEN QUE NECESITA MAYOR COBERTURA EN EDUCACION SUPERIOR, EL 80% DE ESTA POBLACION ES MANO DE OBRA NO CALIFICADA Y CUYA REMUNERACION ES EL S.M.N. QUE ES INSUFICIENTE. P.N.D. PLANTEA LA INDUSTRIALIZACION A PARTIR DE LA INCORPORACION DE TECNOLOGIA QUE DEBE SER CREADA Y MANEJADA POR RECURSOS HUMANOS CAPACITADOS.	RAI DEBRAY, EXPLICA: LOS PAISES RICOS NO SOLO TIENEN GRAN STOCK DE CAPITAL FISICO SINO TAMBIEN UN GRAN CAPITAL HUMANO QUE MEJORA LA PRODUCCION Y MANEJAN DE MEJOR FORMA MAQUINARIA COMPLEJA. EN EL DEBATE DEL SALARIO MINIMO TIENE UN EFECTO ADVERSO SOBRE EL EMPLEO DE LOS JOVENES QUE NO ESTAN CALIFICADOS.