

# TRAYECTORIAS Y EXPECTATIVAS DE LOS JÓVENES DEL DISTRITO 8 DE LA ZONA SUR:

*Acercamiento social al estudio del  
Mercado Laboral y Empleabilidad*



Marbin Mosquera Coca (Coordinador)  
Luis Moya Salguero  
Jimmy Delgado Villca  
Johan Börjesson





**Universidad Mayor de San Simón**  
**Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación**

---

---

**Trayectorias y Expectativas de los jóvenes  
del Distrito 8 de la Zona Sud:**

**Acercamiento social al estudio del Mercado Laboral y  
Empleabilidad**

---

---

**Marbin Mosquera Coca (Coordinador)**

**Luis Moya Salguero**

**Jimmy Delgado Villca**

**Johan Börjesson**

Universidad Mayor de San Simón

**Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación**

**Directora:** Jimena E. Salinas Valdivieso

Campus Central, frente a Plaza Sucre

**Teléfono** 4-4543013

**Correo electrónico:** iihce@hum.umss.edu.bo

**Página Web:** <http://www.hum.umss.edu.bo/instituto>

**Casilla:** 992

**Cochabamba – Bolivia**

**Fundación Proyecto Horizonte**

Eliza Wall (Coordinadora General)

© Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

**Primera edición, 2016**

**Depósito Legal: 2-1-504-16 PO**

**ISBN: 978-99974-65-72-6**

**Ilustración de la portada:** *Jóvenes pintando la fachada de su colegio*, de Ariel Guarayo Morales

**Diagramación y cuidado de edición:** Jimmy Delgado Villca

**Coordinación de la investigación:** Marbin Mosquera Coca

Directora Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades: Jimena Salinas Valdivieso

**Reservados todos los derechos.** No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del copyright.

**Impresión:** Talleres de Gráfica “J.V.” Editora. Venezuela N° 760

Impreso en Bolivia

Universidad Mayor de San Simón

**Director de la DICyT** : Guillermo Bazoberry Chaly

**Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación**

**Decana** : María Kathia Cladera Portugal

**Director Académico** : Francisco Javier Bayá

**Comité editorial:**

Pedro Plaza Martínez, lingüista

David Aranibar Brañez, psicólogo

Epifania Guaraguara Villca, lingüista

**Investigadores:**

Marbin Mosquera Coca (UMSS)

Jimmy Delgado Villca (UMSS)

Luis Moya Salguero (UMSS)

Jhojan Borjenson (Fundación Proyecto Horizonte)

**Auxiliares de Investigación**

Ariel Guarayo Morales (UMSS)

Alejandra Micaela Choque Aguilar (UMSS)

Ana Gabriela Ledezma (UMSS)

Doris Villalta Guzmán – Pedagoga (Proyecto Horizonte)

Elvia Villarroel – Trabajadora social (Proyecto Horizonte)

Gaby Almendras Salinas – Psicóloga (Proyecto Horizonte)

Mery Torrico Rojas – Responsable Centro Juvenil

## ■ ■ ■ Agradecimientos

---

Toda conclusión de un trabajo solamente es posible gracias la participación comprometida de quienes colaboraron activamente con nuestro equipo. Es por ello que los integrantes del Instituto de Investigaciones junto a la Fundación Proyecto Horizontes agradecemos la colaboración del **Lic. Marcial Julián Flores**, Director de la Unidad Educativa Verdad y Vida; **Prof. Juan Gonzales Torrico**, Director de la Unidad Educativa San Vicente de Paul; **Lic. José Medrano**, Director de la Unidad Educativa Compañía de Jesús.

Agradecemos también la participación de los Centros de Educación Alternativa El Salvador, a cargo de la directora **M. Sc. Nancy E. Villegas Tovar**, así como de los profesores y estudiantes del CEA Mineros San Juan por la acogida y trabajo colaborativo brindados al equipo de investigación.

Asimismo, nuestros agradecimientos van dirigidos al **Pbro. Oscar Chungara Ojeda** de la Parroquia Santa María del Camino y a la Administración y empleados de la estación de servicio Chávez, Av. Petrolera, Km 9, ya que más allá de brindarnos su apoyo, manifiestan un compromiso y preocupación por los jóvenes de la zona sud de Cochabamba.

Finalmente, agradecemos a todos los jóvenes del Distrito 8, de la zona sud, que nos colaboraron con el llenado de la encuesta entre sus amigos y familias. Sin ellos, los resultados alcanzados no hubiesen sido posibles.

# ■ ■ ■ Presentación

---

La situación de empleo en nuestro país es una de las principales problemáticas aún no resueltas. Cada gestión gubernamental o gobierno entrante considera políticas y estrategias para disipar la pobreza y la falta de empleo de los bolivianos, al parecer siempre se encuentra en el punto de debate. Sin embargo, la pobreza continúa y las fuentes laborales son cada vez más disputadas, no importando las condiciones materiales ni salariales, el hecho de demandar y concretar una estabilidad laboral, sin duda, se convierte para la población en una búsqueda implacable en muchos casos sin éxito, que lleva a engrosar el trabajo informal o contratos por servicio.

La problemática del mercado laboral así como el de empleabilidad, entonces, son los que han motivado el estudio realizado en el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (IIFH) de la Universidad Mayor de San Simón junto a la Fundación Proyecto Horizontes, bajo el nombre de “Trayectorias y expectativas de los jóvenes del distrito 8 de la Zona Sud de Cochabamba: Acercamiento social al estudio del mercado laboral y empleabilidad”. Consideramos la población joven de la Zona Sud al concentrar los índices de mayor pobreza, precariedad y vulnerabilidad laboral en Cochabamba (Cfr. Azcarruns 2014: 181). Asimismo, desde la Fundación Proyecto Horizonte se expresa la necesidad de contar con un diagnóstico en este campo para posibilitar la apertura de un Instituto Tecnológico. Es decir, los resultados del estudio se convertirían en la piedra fundamental para justificar su construcción así como las áreas de formación a las que debería atender, esto en concordancia a las demandas de formación humana requerida en el momento actual en las instituciones empleadoras como la empresa.

En este contexto, los hallazgos alcanzados más allá de las explicaciones economicistas complejas, cuantitativas y objetivas, nos sumergen en las experiencias laborales atravesadas y resignificadas constantemente en esta población, es decir su realización como producto de las interacciones sociales establecidas en sus trayectorias de vida, que difícilmente pueden ser simplificadas a generalizaciones y a explicaciones numéricas. La significación de la actividad laboral como parte de una estrategia de sobrevivencia desde temprana edad, por ejemplo, es uno de los hallazgos que refleja esta actividad como sobrevivencia más que como medio de adquisición económica. Se convierte en una lucha constante para enfrentar las condiciones adversas que el propio medio social proporciona, nos referimos a las condiciones sociales y económicas a las que debe responder cotidianamente el joven de la Zona Sud. Las relaciones sociales marcadas por la disgregación familiar se presentan como naturalizadas, y no como la excepción, aspecto que lleva a la búsqueda de posibles salidas laborales, donde la relación empleador – empleado se ve inmersa en relaciones de explotación laboral y



remuneración salarial paupérrima a causa de la “supuesta” falta de experticia, así como las competencias que debe desarrollar para un fin.

Aunque las condiciones laborales se presentan adversas, también se las muestran como oportunidades de crecimiento personal. La diversificación constante en los trabajos que desarrollan, al ser principalmente temporales y en diferentes rubros brinda a los jóvenes las posibilidades de adquirir conocimientos prácticos, cognitivos y en diferentes campos. En muchos casos les lleva a concretar iniciativas individuales empresariales, es decir, se da la oportunidad de activar su creatividad para poder sobrevivir y ser exitoso en un escenario hostil. Este recorrido, también nos muestra el estudio de otro sector juvenil que se sumerge en actividades delictivas, teniendo como condicionantes las influencias sociales o personas que marcaron sus vidas.

El valor de esta investigación se exhibe, al explorar en la subjetividad de los jóvenes, las proyecciones laborales y de formación, que claro, están influidas por estas trayectorias de vida. Este campo nos brinda una radiografía de las preferencias formativas a los que se inclinan, visibilizando aún un arraigamiento en aquellas carreras que tienen mayor trayectoria y reconocimiento social como derecho, pero con limitaciones de lograr una inserción laboral rápida por la masificación de profesionales en esos campos. Bajo estos resultados, se constata la falta de información de los jóvenes en relación al mercado laboral y empleabilidad de nuestro medio, en otras palabras, la elección de las carreras futuras está condicionada la búsqueda de estatus y reconocimiento social, antes que responder a las reales necesidades formativas que demanda el medio.

Pero, ¿cuáles son esos campos de formación que requiere el mercado laboral de nuestro contexto? Para responder a ello, la investigación involucró como participantes del estudio a empresas del medio categorizadas entre micro, medianas y grandes empresas. A través de las encuestas realizadas, y técnicas de introspección como mesa redonda y entrevistas a profundidad aplicadas a los encargados de personal, se pudo identificar los campos que tienen mayores demandas de formación. Remarcar que desde la empresa existe la necesidad de contar con la formación a nivel técnico medio y superior más que a nivel de licenciatura, porque se presenta como una constante los recursos humanos con habilidades en tareas como mantenimiento, seguimiento y operación de maquinarias de manera eficiente.

En tanto la investigación pretende contribuir con información concreta que sirva a los jóvenes para afrontar escenarios de búsqueda laboral. También, nos propusimos indagar sobre los mecanismos de selección de personal en las entidades empleadoras; es decir, los procesos de valoración (evaluación) que las empresas realizan para seleccionar a su personal. Los resultados alcanzados nos muestran la prioridad en las habilidades sociales que debe tener el nuevo postulante, si bien, tomamos en cuenta aspectos como el conocimiento sobre el campo específico y la experiencia, las habilidades sociales expresadas en capacidades de socialización, liderazgo, creatividad y de trabajo bajo presión son las que en definitiva tienen incidencia para ocupar el cargo requerido.

Finalmente, el trabajo expresa la problemática del mercado laboral y empleabilidad de los jóvenes de la Zona Sud, mostrando las contradicciones que existe entre formación de recursos humanos que brindan las instituciones públicas y privadas con las condiciones y expectativas profesionales de los jóvenes y las demandas del mercado laboral expresada por los empresarios. Es decir, se representan como escenarios inconexos. En otras palabras, mientras que las demandas del mercado laboral se focalizan en la formación técnica y en el campo de la tecnología, las preferencias profesionales de los jóvenes, así como la continuidad de carreras con prestigio social promovido por las entidades formadoras, reflejan el sincretismo social en el que se ve inmerso el hecho de ser profesional antes que ver la realidad del mercado laboral.

**Marbin Mosquera Coca**



# ■ ■ ■ Índice General

---

<b>Introducción</b> .....	
<b>CAPÍTULO I</b> .....	
<b>El mercado laboral entre el neoliberalismo y contraneoliberalismo</b> .....	
<b>Resumen</b> .....	
<b>Introducción</b> .....	
<b>1. Procesos socioeconómicos en el contexto internacional</b> .....	
<b>2. Bolivia y las medidas de ajuste neoliberales</b> .....	
<b>3. Situación del empleo en el periodo neoliberal (1985-2000)</b> .....	
3.1. Procesos migratorios hacia las ciudades .....	
<b>3.2. Trabajos sobre las condiciones del empleo en adolescentes y jóvenes</b> .....	
3.3. Migración y segregación en la lógica neoliberal .....	
3.4. Migración y procesos productivos .....	
3.4.1. Las reformas contraneoliberales .....	
<b>4. Descripción del mercado laboral</b> .....	
4.1. Oferta profesional .....	
4.2. Variables del empleo y el desempleo .....	
4.3. Estado y creación de fuentes de empleo .....	
4.4. Relación entre nivel de instrucción y empleo .....	
4.5. Ofertas de formación y preferencias de estudio .....	
4.6. Ofertas académicas en Cochabamba .....	
4.7. Oferta de carreras técnicas .....	
4.7.1. Inspira, Comunicación para el desarrollo .....	
4.7.2. INFOCAL .....	
4.7.3. Facultad Politécnica del Valle Alto .....	
4.7.4. Tecnológico Industrial Boliviano Canadiense “El Paso” .....	
<b>5. Sobrevaloración de las carreras universitarias y el problema de la vocación</b> .....	
<b>Conclusiones</b> .....	
<b>Bibliografía</b> .....	

## **CAPÍTULO II**

### **Caracterización del distrito 8 de la zona sud de Cochabamba**

#### **Resumen**

#### **Introducción**

#### **1. Aspectos generales de la zona sud**

- 1.1. Ubicación y límites
- 1.2. Topografía de la zona y condiciones de vivienda
- 1.3. Hidrografía
- 1.4. Clima

#### **2. Servicios básicos, vías de comunicación y medios de transporte**

#### **3. Población y migración**

#### **4. Características sociales y culturales de la población**

#### **5. Características económicas**

#### **6. Organización social y territorial**

#### **7. Características educativas de la población**

#### **8. Caracterización de los jóvenes del Distrito 8**

- 8.1. Situación personal y composición familiar
- 8.2. Situación educativa
- 8.3. Situación económica
- 8.4. Expectativas de formación y trabajo
- 8.5. Posibilidades de estudio en función a los horarios y tiempo

#### **Conclusiones**

#### **Bibliografía**

## **CAPÍTULO III**

### **Niveles de demandas y ofertas del mercado laboral en el contexto de Cochabamba**

#### **Resumen**

#### **Introducción**

#### **1. Contextualización de las empresas en la región de Cochabamba**

#### **2. Empleabilidad profesional y técnica desde las empresas**

- 2.1. Situación de los empleados al interior de las empresas

2.2. Formación de los trabajadores en la empresa

### **3. Necesidades en recursos humanos desde las empresas**

### **4. Percepciones desde las empresas hacia la formación técnica y universitaria**

### **5. Formación técnica en la universidad, Instituciones, y al interior de las empresas**

### **6. Problemas que enfrentan las empresas con sus trabajadores**

### **7. Los jóvenes y el acceso a fuentes laborales en las empresas**

## **Conclusiones**

## **Bibliografía**

## **CAPÍTULO IV**

### **Desarrollo de la empleabilidad en los jóvenes de la zona sud; Experiencias formativas y laborales**

## **Resumen**

## **Introducción**

### **1 Aspectos socio-familiares en el desarrollo de la empleabilidad**

1.1 La migración a centros urbanos – los razones detrás el traslado

1.2 La disgregación familiar – una consecuencia continúa de la evolución urbana

### **2. Trayectorias laborales y condiciones de subsistencia**

2.1. Historia laboral de los jóvenes

2.2. Lo laboral como subsistencia

### **3 La motivación y proyectos de vida**

3.1 La importancia de la educación

3.2 El proyecto de vida como resultado de la experiencia contada

3.3 Percepción de los jóvenes en la formación

## **Conclusiones**

## **Bibliografía**

## **A manera de conclusiones**



# ■ ■ ■ Introducción

---

La necesidad de contar con un diagnóstico más específico de la situación laboral de los jóvenes de la Zona Sud de Cochabamba, es una tarea realizada de manera conjunta con los responsables de la Fundación Proyecto Horizonte<sup>1</sup> al Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades de la Universidad Mayor de San Simón. La problemática social de la relación entre empleo —que en este caso es la situación de la actividad efectivamente laboral— con la formación profesional técnica, las necesidades del medio y las demandas, es una situación que requiere ser esclarecida en la propia dinámica social de la realidad de los jóvenes de la Zona Sud, en la necesidad de crear un centro de formación técnica en el Distrito 8.

Más allá de esta necesidad sentida en la población, hemos identificado también una falta de estudios del mercado laboral que pudieran expresar las necesidades y expectativas de los jóvenes particularmente de esta zona, de modo que la información producida pueda responder a sus necesidades y demandas. No nos propusimos hacer un diagnóstico como los que ya existen y que esencialmente consisten en una sistematización de datos del mercado mismo, es decir, en esa dinámica en la que los sujetos, las personas están invisibilizadas.

Para nosotros la articulación desde las percepciones de los sujetos y sus demandas, sus preferencias de estudios, profesionalización, empleabilidad y sus dificultades vivenciales en este trayecto de incorporarse a la dinámica laboral, fueron los elementos orientativos en el proceso de investigación. Estas preocupaciones la reflejamos en las interrogantes que nos planteamos a continuación.

¿Cuáles son las demandas laborales prevalentes orientadas a jóvenes en el Distrito 8 de la Zona Sud de Cochabamba?

¿Cuáles son las preferencias de empleabilidad de los jóvenes del Distrito 8 de la Zona Sud de Cochabamba?

¿Cuáles son los factores que impiden realizar una formación profesional?

¿Cuáles son las características más importantes de las propuestas académicas de las instituciones formativas?

Y nos planteamos los siguientes objetivos:

- Realizar un diagnóstico laboral y de empleabilidad de los jóvenes de la Zona Sud de Cochabamba (Distrito 8).

---

1. El Proyecto Horizonte, es una organización sin fines de lucro, que ha desarrollado una serie de proyectos en favor de los habitantes de la zona Mineros San Juan, más conocida como Uspsha-Uspsha.



- Realizar un levantamiento de datos sobre las preferencias de empleabilidad, demandas y ofertas laborales de los jóvenes del Distrito 8.
- Establecer relaciones entre las preferencias de formación, y de opciones laborales y las demandas laborales del entorno.
- Establecer la problemática de la relación entre las demandas y ofertas laborales del entorno y las preferencias de capacitación técnica y profesionalización de los jóvenes del Distrito 8.

En la medida en que se pretende abordar información precisa sobre el mercado laboral, pero además las preferencias, las demandas y ofertas laborales, se ha previsto recurrir tanto a métodos cuantitativos como a los métodos cualitativos. Esta, es una investigación multimetódica porque acude a perspectivas metodológico-sociales para responder a esta problemática compleja.

Desde el enfoque cuantitativo diseñamos dos encuestas, una para estudiantes y otra para los encargados de personal en las empresas. Las mismas fueron elaboradas por los investigadores del Instituto junto a la contraparte de la fundación Proyecto Horizonte. Para la construcción de dicha técnica, de manera inicial se realizaron cinco grupos focales con participación de jóvenes de la zona sud, en esta instancia se indagó sobre la situación social, laboral, económica y educativa de los mismos, esta información sirvió de base para construir los ítems y ejes temáticos del cuestionario. Después, se procedió a la etapa de validación del instrumento con la población estudiantil de 5to y 6to de secundaria de la unidad educativa San Vicente de Paul. Esta práctica sirvió para reconsiderar el uso de ciertos términos; por ejemplo formación técnica, académica, rubros laborales, diferenciar entre instituto de formación y estudios universitarios, entre otros que eran conflictivos en su comprensión. En todo caso, el pilotaje nos pudo advertir de errores en aspectos formales como temáticos. La etapa de diseño del instrumento tuvo una duración de seis meses, desde su construcción inicial hasta su consolidación.

Asimismo, el diseño de las encuestas para los encargados de personal de las empresas siguió el mismo rumbo. Entre los ejes temáticos indagados resaltan la situación de formación profesional de los trabajadores, los requerimientos a nivel teórico – práctico en el personal, los problemas emergentes en el desarrollo laboral, y finalmente las proyecciones. Las empresas que formaron parte del estudio fueron entre empresas grandes, mediadas y microempresas, por ejemplo: PIL, ELFEC, JALA SOFT, BOA, FABOCE, OLIVOS, ENELIÉTICA, TAQUÑA, IMCRUZ, IMBA, YPFB, entre otros. Entonces, pudimos recabar información que nos brinde un panorama general sobre la situación de los trabajadores en las empresas, así como, detectar qué necesidades emergentes tiene respecto al mercado laboral y empleabilidad en nuestro medio.

Desde el enfoque cualitativo implementamos diferentes técnicas. Para explorar las subjetividades y la experiencia acumulada de los jóvenes; así aplicamos *grupos focales*,

que es una técnica de la investigación social, que permite al investigador reunir un grupo representativo de actores involucrados con la temática abordada, en la que se opera a la manera de una entrevista grupal. Los actores tienen la oportunidad de evocar en la interacción grupal un conjunto de contenidos amplios sobre la temática abordada, a partir de sus experiencias y vivencias cotidianas. En relación a la problemática planteada, esta técnica focaliza su atención en la significación que atribuyen los jóvenes a los procesos de migración experimentados con sus padres y familiares y a las proyecciones educativas y laborales.

Interesa también abordar aspectos de la subjetividad juvenil respecto de las historias personales, las vivencias sobre lo laboral y las preferencias laborales y por tanto, con cierta profundidad fueron abordadas las historias personales a través del método biográfico. Este método consiste en la aplicación de una consigna mediante la cual los individuos y las familias son invitados a contar su historia, de modo que en el desarrollo del relato, los sujetos de la investigación pueden construir su historia de manera oral, de modo que también el investigador, puede construir con estos elementos, la formalización científica de un proceso histórico social en el que se insertan los individuos en una dialéctica particular.

El efecto en la población investigada, es la adquisición de un nuevo sentido de su singularidad y la apropiación subjetiva de la historia, que es una asimilación respecto de los elementos de los cuales pueden asumir, son el producto.

Uno de los métodos de abordaje psicosocial, que ha permitido en la época actual, rescatar la singularidad de los individuos y grupos sociales, mediante la construcción histórica de la identidad, ha sido el método biográfico, que ha mostrado su operatividad a través del “relato de vida”<sup>2</sup>. *La historia de vida* es otra técnica que permitió la recuperación de información sobre percepciones y opiniones que los jóvenes tienen en relación a las condiciones laborales y las influencias socioculturales que tuvieron en la elección de ellas. Para su implementación, se pidió de manera voluntaria el involucramiento en la tarea, es decir, durante la aplicación de la encuesta consultamos quiénes podrían colaborar con relatos de sus experiencias de vida, de tal forma que fue voluntaria y no impuesta o bajo criterios de selección.

---

2. Este método cuenta con una cualidad que lo hace apropiado para la aplicación a la investigación acción, y es que en su perspectiva cualitativa del proceso de la construcción histórica, en la que el protagonista es aquel que relata su historia, emerge una estructura lógica que resignifica el pasado desde el discurso en escena, donde el levantamiento de datos puro y simple de un investigación, se transforma en un acto de la palabra que produce en el relator, el efecto inherente al acto mismo de decir, que es la inevitable apropiación de la propia historia, la cual no es sino la manifestación del proceso psíquico y establecimiento de una nueva posición subjetiva. Es esta cualidad, la que hace que la investigación sea al mismo tiempo una acción, una intervención que se produce por el vínculo particular establecido, sin el cual una historia no podría nunca ser manifiesta. El investigador es quien hace que la historia se produzca. El método biográfico, surgió en el contexto de la antropología social derivada de la obra *Los hijos de Sánchez* de Oscar Lewis (1961), y se vinculó posteriormente con la teoría psicoanalítica, teoría que permitió esclarecer no sólo la dimensión histórica, sino los aspectos técnicos del funcionamiento vincular entre el investigador y el sujeto de la investigación (transferencia) donde se produce el advenimiento del relato histórico, proceso también terapéutico, en la medida en que en éste último genera una organización simbólica del pasado y por tanto una apropiación histórica identitaria, que determinará evidentemente la perspectiva de un futuro. Es en esta secuencia que se reconoce la acción que opera el acto del relato, en el relator, el cual encuentra en su historia, su propia representación.

En el capítulo primero, Luis Moya explica un panorama general de lo que implica el mercado laboral y empleabilidad en nuestro medio. Es un estado del arte que a manera de contextualización, recupera información clave para comprender los procesos económicos y las condiciones laborales que se han generado en Bolivia, así mismo nos brinda información sobre la realidad de las instituciones de formación en recursos humanos, tanto de la universidad así como de institutos con experiencia en formación técnica, y cómo desde estas instancias se ha ido respondiendo a las demandas de formación en recursos humanos. Es un desarrollo histórico de los momentos en que la empleabilidad sufre transformaciones desde los enfoques de gobiernos neoliberales hasta la actual coyuntura, que se realiza a partir de una investigación documental.

El segundo capítulo, desarrollado por Jimmy Delgado nos brinda un panorama social y educativo de los jóvenes de la zona sud, recupera información de estudios ya realizados por otros investigadores y además contrasta con datos de las encuestas realizadas durante el proceso de trabajo de campo de esta investigación. Este capítulo tiene el objetivo de situar el problema de empleabilidad y mercado laboral particularmente de los jóvenes de la zona sud.

En el tercer capítulo, Marbin Mosquera aborda la situación de empleabilidad y mercado laboral desde la mirada de las empresas. Los datos recuperados nos lleva a la constatación sobre las principales características laborales y de formación de los trabajadores, también, se analiza las demandas de formación en recursos humanos que necesita el mercado laboral de nuestro contexto, las innovaciones de formación que se van generando en los institutos así como en la universidad, y finalmente, cómo se dan los procesos de valoración y evaluación de los nuevos postulantes a una fuente laboral en la empresa. Consideramos importante estos aspectos al presentarse información que servirá de base para guiar las elecciones profesionales y laborales de los jóvenes en congruencia a las demandas del medio.

El cuarto capítulo recupera las historias de vida aplicadas a los jóvenes de la Zona Sud, y a partir de ello aborda sus trayectorias laborales acumuladas en las experiencias de vida, así también, la problemática social que atraviesan como sujetos migrantes, caracterizadas por la desintegración familiar que los obliga a desempeñarse en diferentes rubros laborales como mecanismo de sobrevivencia a temprana edad.

# ■ ■ ■ CAPÍTULO I

---

## **El mercado laboral entre el neoliberalismo y contra - neoliberalismo**

**Luis Moya Salguero**

### **Resumen**

El trabajo presentado es un estado del arte que analiza y revisa los procesos socioeconómicos atravesados en los episodios históricos de nuestro país, influido por las políticas neoliberales capitalistas experimentadas en el contexto global. Así, la crisis de la economía mundial va definiendo la situación económica, su funcionamiento, que, indudablemente afecta el mercado laboral y la sociedad en general. Constata la situación de empleabilidad y mercado laboral en el contexto boliviano y resalta el efecto más dramático de las medidas de ajuste neoliberal, a partir de 1985, que se traduce en despidos masivos a mineros y con esto la migración a las zonas urbanas. Económicamente, implicó el engrose del mercado informal principalmente del comercio.

Se presenta una dinámica de transformaciones laborales para el trabajador dadas las condiciones no gozaban de beneficios sociales como el seguro de salud, se precariza el trabajo vulnerando también sus derechos humanos. Ya en el periodo actual, exhibe las reformas contra neoliberales de Evo Morales, que supuso restituir los derechos laborales, quizá incluso en desmedro, especialmente, de la empresa privada.

### **Palabras clave**

Expectativas laborales/Mercado laboral/Formación laboral/Formación laboral/Precarización laboral/Neoliberalismo/Migración.

*“La salvaje voracidad de esta desmesurada apuesta arrebató el sentido y la preocupación, en torno al porvenir del mundo, a los insaciables consumidores del “último” producto que el mercado saca a la venta con fecha de caducidad anticipada, al tiempo que los conductores de esta mercantilizada concepción deciden el destino de la humanidad, excluyendo del circuito de la compra y la venta de trabajo a un número creciente de personas que en edad productiva son tratadas como mercancía sobrante y arrojadas prematuramente al lugar de desecho”.*

Jesús Nava Ranero, *Discurso de los mercados: discurso de psicoanálisis*

## Introducción

Existe una relación directa y necesaria entre las competencias y habilidades cognitivas personales y el rendimiento educativo en la formación escolar o en la formación profesional; la oferta formativa de las instituciones profesionales tiene el éxito esperado cuando existe una confluencia entre las competencias del estudiante y la oferta formativa. Pero es cierto que las ofertas formativas responden a la coyuntura de la dinámica del mercado, de la producción y de la dinámica económica y de lo que es el desarrollo de una región. Por decir de algún modo, las ofertas formativas se restringen a desarrollar en el sujeto laboral, las competencias laborales de las tendencias que exige el mercado. Es decir, desarrollan en los estudiantes aquellas competencias que tendrán un uso efectivo en la aplicación de la mano de obra en la actividad laboral concreta. Por lo tanto, debería existir —porque en la práctica no necesariamente existe una coincidencia— una secuencia coherente entre las competencias adquiridas en la formación profesional y la oferta laboral en el mercado. Sin embargo, es posible que exista una ruptura real entre las competencias desarrolladas en estas instituciones de formación y capacitación y las competencias requeridas en el mercado laboral, en lo específico a la actividad laboral en los puestos de trabajo.

Por otro lado, no podemos dejar de mencionar que las opciones, tanto de formación como de elección de una fuente de empleo, dependen también de las preferencias de los jóvenes. Estas preferencias son absolutamente subjetivas y podrían

estar relacionadas con las identidades juveniles y las imágenes que circulan por los medios de comunicación y por lo tanto con las expectativas futuras de los jóvenes. De este elemento, también psicológico, se puede pensar que el mercado no lo define todo. Las ofertas de formación y las ofertas laborales del medio no definen lo qué se va a estudiar y en qué se va a trabajar.

Con esta lógica, lo que queremos poner de manifiesto es la función de algunos elementos que se juegan en la lógica de la empleabilidad y la demanda del mercado laboral. En el fondo de una problemática socioeconómica de mercado laboral, entre la oferta y la demanda, subsisten fenómenos de la psicología (que tienen relación con las competencias, habilidades y destrezas personales con las que uno confronta un proceso formativo), y del campo educativo (que tienen relación con la oferta curricular u oferta formativas de las instituciones a través de las cuales los jóvenes desarrollan adquisiciones cognitivas y habilidades y destrezas prácticas e intelectivas).

Junto con la pobreza, el empleo sigue siendo uno de los principales problemas para la juventud. Pero el problema del empleo no es un asunto solo de aquel que no encuentra trabajo, es decir, no es un problema de los individuos y sus dificultades específicas; se trata más bien de un problema estructural económico y social. La complejidad de este asunto, en la realidad particular de los jóvenes de la Zona Sud de Cochabamba, se expande en problemas derivados de la migración, que se manifiestan en los aspectos educativos y las diversas dificultades, personales, cognitivas, lingüísticas, culturales y económicas, que son las barreras que se presentan al joven que requiere obtener una profesión que luego le permitirá acceder a un empleo.

Por otro lado, el acceso a la educación superior y a la formación profesional, técnica media o superior, es limitada para los jóvenes provenientes de familias con ingresos “modestos”, por los altos costos de la formación técnica en centros privados y por la escasa oferta de este nivel formativo en las entidades públicas y gratuitas, y finalmente por una serie de circunstancias sociales complejas. Por tanto, en la estructura de la lógica social institucional, es limitado también el acceso a un empleo, debido a la falta de congruencia entre las ofertas académicas formativas y las necesidades del mercado laboral. Y esto no es todo, cuando se accede a un empleo los salarios no son suficientes para el autosustento y menos para el sustento de los gastos suntuarios de la familia, que en algunos casos estos jóvenes deben asumir.

Para una mejor precisión conceptual, mercado laboral es el espacio social en el que dinamizan los procesos de la oferta y la demanda laboral: oferta de fuerza de trabajo, competencias y habilidades laborales, y demanda de esa fuerza de trabajo en las empresas y organizaciones productivas de bienes y servicios.

En este trabajo abordaremos la temática de la situación laboral de los jóvenes de la Zona Sud, entre las necesidades y demandas laborales.

## 1. Procesos socioeconómicos en el contexto internacional

La crisis financiera mundial del 2009, originada por la subida sin precedentes de los minerales, el petróleo y los alimentos, y su caída estrepitosa en el mercado internacional, produjeron a su vez, la desaceleración de las economías de los países más desarrollados en Europa y Estados Unidos y Japón. Si en el año 2008, la inflación se disparó superando los índices históricos previstos, el año 2009 se dio el fenómeno de la deflación<sup>1</sup> y un crecimiento del desempleo, también inédito en la historia de la economía mundial (véase Laffaye, 2008). Fue la deflación la que generó lo que se llamó la “guerra de divisas”,<sup>2</sup> que junto con la crisis inmobiliaria y la quiebra de los bancos norteamericanos, acentuó el endeudamiento, el desempleo y la disminución en la capacidad de consumo de los habitantes (Laffaye, 2009). Pronto la crisis se expandió hacia los países de Europa, afectando especialmente la economía de Grecia, España e Italia. Los efectos de esta crisis perduran a seis años de haberse desatado.

La crisis inmobiliaria norteamericana se explica por el fenómeno de la adquisición de inmuebles a través del incentivo crediticio de los bancos. Ante la desmedida oferta, los habitantes compran febrilmente inmuebles que luego de algunos años, no pueden pagarlos; como consecuencia, los bancos se precipitan en la iliquidez y se deslizan a la quiebra: *“Ello impulsó las industrias de la construcción y el consumo interno, dando lugar al alza de precios de los inmuebles y a un mayor déficit del balance de pagos, provocado por la alta elasticidad del ingreso de las importaciones. Los valores inmobiliarios y la expansión de la demanda incidieron sobre los precios de los activos. La mejor opción era endeudarse comprando bienes inmuebles y valores en la bolsa bajo el supuesto de que aumentarían de precio año tras año. Las entidades financieras incentivaron a sus clientes vendiendo esta lógica: la vivienda como valor de inversión. [...]”* (Laffaye, 2008: 44).

A partir de esta crisis, el estado norteamericano inyectó capitales de salvataje a los bancos y como consecuencia de esta medida, se reduce el gasto público. Mientras la economía norteamericana y europea sufre una profunda recesión que no ha podido recuperarse desde el año 2009, no obstante los esfuerzos de salvataje, la crisis no produjo consecuencias devastadoras en los países de América Latina, pese a la dependencia de la oferta de productos que estas economías tienen de los mercados de países desarrollados. La emergencia de las economías asiáticas, especialmente de China y de la India, que absorbieron la oferta y amortiguaron los efectos a favor de las crecientes economías latinoamericanas.<sup>3</sup>

---

1 En sentido contrario a la inflación, consiste en la baja generalizada y prolongada de la demanda y por tanto en la caída de los precios de los bienes y servicios.

2 Es la política que ejercitan algunos países y consiste en bajar los precios competitivamente para ganar mayor mercado. Es la medida que adoptó China y su efecto profundizó la crisis norteamericana.

3 *“Brasil es la mayor economía de Latino América; sin embargo, Argentina presenta el PIB per cápita más alto, con más de 9 mil dólares por persona (promedio 2005-2010), frente a los 4 mil de Brasil. El país con la mayor tasa de crecimiento del PIB per cápita es Perú, con un 6,81%, seguido de Uruguay, con un 6,4%. El promedio de crecimiento de la región es del 4,67%. Bolivia es el país con el menor PIB per cápita (algo más de mil dólares), a pesar de tener una tasa de crecimiento superior al promedio de la región”* (Fundapro, 2011).

Uno de los puntos sensibles de la crisis económica mundial es su incidencia sobre la lógica del empleo y el desempleo. Si en el 2009 los datos de la Cepal advierten un crecimiento del desempleo en la región de América del Sur, estos niveles descienden a partir del 2010; por consiguiente se registra un crecimiento en la tasa de ocupación de un 54,6% a un 55,7%, debido —nos dice el informe— “a la dinamización de la oferta laboral, que empezó a crecer a mayores tasas en respuesta a las nuevas oportunidades de empleo” (ob. cit.: 7).<sup>4</sup>

## 2. Bolivia y las medidas de ajuste neoliberales

En Bolivia, a partir de la aplicación de las políticas neoliberales de los años 80, se produjo un fenómeno económico paradójico: la acentuación de la pobreza en las clases medias y bajas, y un ímpetu optimista en la clase burguesa, que por la bonanza de las políticas estatales fue favorecida por la libre contratación y la pérdida de los beneficios sociales de la clase trabajadora.

Por otra parte, las constantes migraciones campesinas, que se han producido a lo largo de cinco décadas, ha generado un nuevo balance poblacional, incrementando un mayor porcentaje de concentración de habitantes en los centros urbanos del país, más que en las zonas rurales, y ha producido a su vez, un alto índice de crecimiento de la mal llamada “población marginal” en los llamados cinturones de pobreza, siempre en el margen “suburbano” y, sin embargo, articulados desde su condición económica de provisión a la urbe de fuerza de trabajo o de adhesión al comercio generalmente informal.

Las principales medidas neoliberales del Programa de Ajuste Estructural de “primera generación” (1982-1985), tuvo, según el informe del *Estudio de mercado laboral en Bolivia* (cfr. FundaPro, 2005), tres pilares: 1) la liberalización de los mercados; 2) la apertura comercial, a través de la reducción de los instrumentos arancelarios y la eliminación de los no arancelarios e incorporando estímulos fiscales y de otra naturaleza a favor de las exportaciones; 3) la reforma estatal, que limitó la intervención del Estado a la provisión de servicios sociales y desarrollo de obras de infraestructura social y productiva.

En el paquete de medidas de la “segunda generación”, se incidió sobre la capitalización y privatización de las empresas llamadas estratégicas del Estado. En el año 1990, el gobierno emitió la Ley de Inversiones, que favorecía la inversión extranjera que prometía modernizar la productividad y dinamizar la economía con efectos multiplicadores.

4 El Estudio de caracterización del mercado laboral y oferta educativa técnica, en el departamento de Cochabamba: municipios de Cercado, Sacaba, Quillacollo y Colcapirhua (Polo y Camacho, 2009), propone las siguientes categorías ocupacionales: “Los ‘Obreros’ (que trabajan en el proceso de transformación de materias primas) y ‘Empleados’ (que desarrollan principalmente un trabajo administrativo), son considerados como ‘Asalariados’, por cuanto no son dueños de los medios de producción y reciben por su trabajo un sueldo o salario. Los Trabajadores por Cuenta Propia, Profesionales independientes, que realizan en forma independiente su actividad económica. Patrón o empleador, que generan la fuente de empleo y dan trabajo a terceros. Los Trabajadores Familiares constituidos por personas que desarrollan actividades productivas o de otro tipo pero que no reciben remuneración a cambio de su trabajo. Las tres últimas categorías se consideran ‘No asalariados’, ya que no tienen relación con un empleador y no trabajan en relación de dependencia, o de ser propietarios de los medios de producción”.



El año 1992, “*el gobierno comenzó el proceso de privatización de empresas públicas pequeñas y medianas —ingenios azucareros, hilandería de algodón, fábrica de aceites, vidrio, cemento, productos lácteos, etc.*” (Muriel y Jemio, 2010: 8). Las empresas estratégicas, es decir, las empresas capitalizadas más grandes del Estado fueron ENDE, ENTEL, YPFB, ENFE y LAB.<sup>5</sup>

Adicionalmente, y según las transformaciones demográficas de las últimas décadas, se realizó también una modificación en el sistema de pensiones y se entregaron los capitales a la custodia de las Administradoras de los fondos de pensiones (AFP’s) y se creó el Bono sol, un bono para los jubilados de mayores de 65, a partir de los excedentes que comenzó a producir la capitalización (*Ibid.*: 11).

Fueron también parte de las medidas neoliberales, la Reforma Educativa, y algunas reformas sociales como la Estrategia de Reducción de la Pobreza y la Red de Protección Social, el Plan Nacional de Empleo de Emergencia (PLANE). Las reformas incluyeron la Ley de la Descentralización del Estado y la Ley de Participación Popular, que reorganizó el espacio geográfico, político y social en 327 municipios.

La “relocalización” de casi veinte mil trabajadores del sector minero, como producto del D.S. 21060, en la segunda mitad de los 80’, es uno de los ejemplos más dramáticos, de las consecuencias de las medidas neoliberales, que obligaron a esta población a la disgregación y a la migración a diversas zonas del país, en busca de mejores condiciones de vida. Parte de la desmantelación del aparato administrador de ese Estado “paternalista”, fue esta “relocalización “de los trabajadores, en cuyo acto el Estado se desentendía de ser el mayor empleador. Y sin embargo, Según Carrillo, entre 1985 y 1989, entre el Estado y las empresas privadas se despidió aproximadamente 41 mil trabajadores: “*Este hecho provocó un fuerte incremento de la desocupación, el cambió en la estructura del empleo, pérdida paulatina del trabajo asalariado y una distribución de la fuerza laboral entorno a actividades familiares y semiempresariales, fundamentalmente de aquella población que ingresaba por primera vez a actividades laborales, es decir, niños, niñas adolescentes y jóvenes*” (1999: 106).

A partir de este proceso, diversos asentamientos poblacionales se han producido en barrios periféricos de las principales ciudades del país; muchos de estos asentamientos han sido catalogados por las autoridades municipales como “ilegales”.<sup>6</sup>

Desde entonces, se acentuó la incorporación de niños y niñas en las actividades laborales, para generar los ingresos y responder a las necesidades de los gastos familiares del hogar, que los padres, por la disminución de sus salarios y de su capacidad adquisitiva, ya no podrían sustentar (cfr. Carrillo, 1999). Los niños y niñas se convirtieron así en generadores de los ingresos para el autosustento y para el sustento familiar, optando por actividades laborales precarias. Al menos dos generaciones de jóvenes asumieron

5 Si bien la población le dio al gobierno del MNR un voto de confianza por la aplicación de estas políticas, más tarde se descubrirá el gigantesco fraude que significó la capitalización de las principales empresas nacionales.

6 El 12 de mayo de 2012, el diario Opinión de Cochabamba publicó que al Sur del Cercado existen “150 barrios ilegales”.

ser los herederos de las circunstancias de los procesos migracionales, culturales, sociales, económicos, lingüísticos (véase *Aquí todos somos de todas partes*; Quintanilla y otros, 2009).

Desde un primer sondeo sobre la problemática juvenil, podemos afirmar que uno de los problemas en los que se vio reflejado la falta de pertinencia social del modelo neoliberal, fue sin duda el empleo, ya como ausencia de empleo o como precarización de las condiciones laborales, situación que contribuyó a un deterioro de las condiciones de vida de las familias principalmente de la clase media y baja.<sup>7</sup> Un importante sector de la mediana y pequeña empresa migró, junto con el fenómeno de la reducción de las fuentes de empleo y la sobre-oferta de fuerza de trabajo, hacia el sector informal.

Por las circunstancias del país, pero también por la formación y capacitación de los mismos jóvenes, éstos no pueden fácilmente conseguir empleo o se emplean en condiciones salariales deplorables. Muchos de los actuales jóvenes provienen de esas familias y su nivel de empleabilidad parece no responder a sus expectativas ni preferencias por las que éstos se inclinan.

### 3. Situación del empleo en el periodo neoliberal (1985-2000)

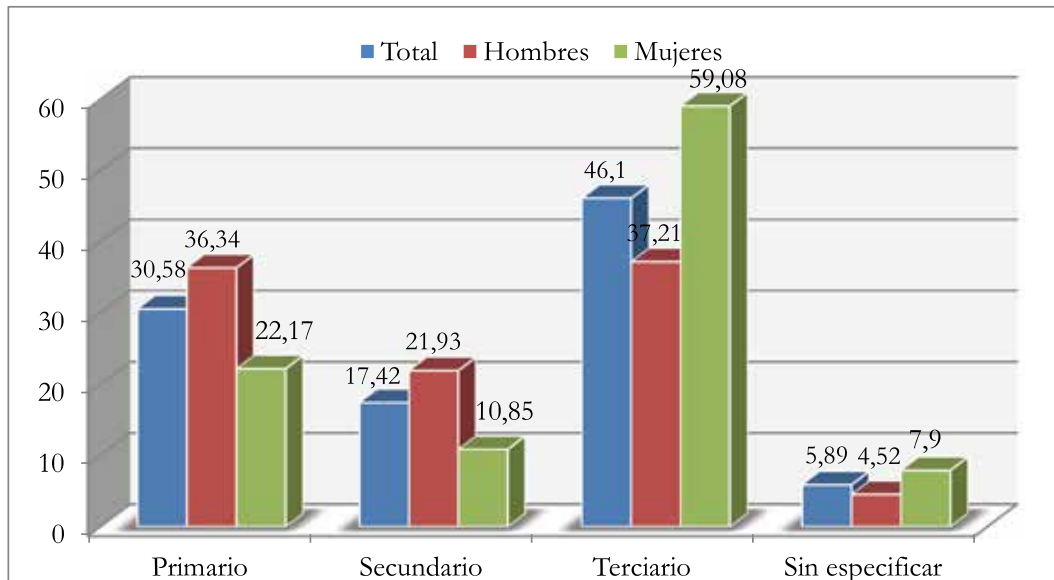
Como antecedentes de estudios sobre el tema, aunque de manera muy general, podemos aludir al *Estudio del Mercado Laboral en Bolivia*, desarrollado por la Fundación para la Producción (Fundapro, 2005) para la Universidad Privada Boliviana (UPB), donde se muestra la existencia de una saturación de la oferta de profesionales en las disciplinas tradicionales que actualmente forma la universidad. Un decrecimiento del sector primario y secundario<sup>8</sup> y un crecimiento inusitado en el sector terciario (servicios profesionales, gastronómicos, hotelería, servicios financieros, sociales y personales) especialmente del comercio informal, caracterizaron el modelo neoliberal. La posibilidad de añadir valor agregado en el rubro del sector secundario, en la transformación de las materias primas, fue un proyecto inconcluso.

El año 2001, el perfil de la participación de la población económicamente activa en los procesos productivos, se presentaba de la siguiente manera.

7 Para Guadarrama (cit. por Azcarruns *et al*, 2014) el término de precarización es, en síntesis, la condición laboral inestable e insegura del trabajador; se caracteriza, según Ahumada (cit. por Azcarruns *et al*, 2014), por la incertidumbre, por contar con un “contrato de tiempo determinado” o contratos atípicos, eventuales, el trabajador “no está registrado”, está sujeto a desmejoras salariales, a una inestabilidad y desprotección. Se sintetiza en cuatro dimensiones: inestabilidad, vulnerabilidad, bajos ingresos e inaccesibilidad a prestaciones y beneficios sociales (p. 16). Pero también son señales de precarización, el incremento de horas, las amenazas de despido, la imposibilidad de asociación sindical y las condiciones insalubres. La circunstancia de todas, alguna o algunas de estas condiciones laborales hace que el trabajador tenga que someterse a fin de contar con su fuente de trabajo.

8 Las actividades primarias se refieren a la extracción de materias primas y las secundarias a la transformación de las materias primas en bienes.

**Gráfico N° 1: Empleo por rama de actividad económica y género en 2001**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Censo Nacional de Población y Vivienda. INE, 2001.

Y mientras en las actividades primarias y secundarias predominaba el porcentaje promedio de los varones (70,57% y 74,71%, contra 29,43% y 25,29%, respectivamente), en la actividad terciaria predominaba el de las mujeres (52,55% contra 47,55%). El sector juvenil hasta los 25 años tendía a ocuparse en las actividades laborales de las ramas de la agricultura, el comercio y servicios domésticos (Ob. cit.: 33).

El achicamiento del Estado con relación al libremercado, produjo también una disminución en la capacidad de absorber el empleo. El sector más sensible para el empleo en Bolivia había sido históricamente el sector minero. En épocas de auge la actividad minera, ocupaba, entre empleos directos e indirectos, la mayor cantidad de mano de obra con relación a otras actividades productivas. El desempleo que produjo la relocalización en el sector minero, no obstante las medidas de Ajuste Estructural, que favoreció a la empresa privada y que prometía una reactivación laboral, no pudo ser compensada ni reabsorbida. El desempleo fue uno de las consecuencias más catastróficas de estas medidas. Como nunca, las tasas de desempleo subieron de 3 y 4% a 9,19%, en 1987, y a 9,57% en 1989 (Arze, 2001: 9. En base a datos del INE, s/f).

Ante estas nuevas mediadas, la clase trabajadora vio reducidos sus beneficios sociales y sus condiciones laborales. Y aunque a finales de los años 1990, las medidas frenaron la inflación y las cifras sobre el crecimiento económico comenzó a mostrar leves señales de recuperación, el costo social fue significativo y además con un lamentable costo para el Estado, cuya crisis estallaría en la primera década del 2000. A pesar de

todo el sacrificio y el esfuerzo que todo esto significó, no se cumplió con la meta de reactivación de la economía; por el contrario las consecuencias fueron el incremento del desempleo, la pobreza y la marginalidad.<sup>9</sup> El caos social y los conflictos políticos, entre 2002 y 2005, deterioraron la confianza de las inversiones privadas, afectando la demanda por factores de producción (Capital y trabajo Muriel, 2013).

La migración del campo a la ciudad, el fenómeno de lo que se llamó la presión de la tierra, acentuó este fenómeno de la oferta de mano de obra en el rubro de las manufacturas y en el crecimiento del comercio informal y los empleos en los rubros de servicios de gastronómicos (restaurantes, comida rápida, etc.). El abandono de la actividad agropecuaria se produjo de la mano de este fenómeno migratorio, hasta finales del siglo XIX. De acuerdo con los datos de la Unidad de Análisis de Políticas Económicas (UDAPE), “*más de 380 mil personas cayeron en la pobreza*” (cit. por FundaPro, 2005: 20). Como afirma Carrillo (1999), estas migraciones bien pudieron llamarse “migraciones laborales” (p. 109).

Se ha realizado posteriormente un informe sobre el *Mercado laboral en Bolivia* realizado por Fautapo, FundaPro, la UPB y la Universidad Gabriel René Moreno del departamento de Santa Cruz (2011). Este informe confirma nuevamente la poca dinámica en el mercado laboral en Bolivia, ya que la brecha entre la oferta y la demanda laboral se mantiene: las universidades siguen formando profesionales que el país ya no necesita; para dar un ejemplo, se siguen formando abogados y profesionales en auditoría, pese a la saturación del mercado. Este nuevo estudio, confirma el efecto del subempleo o desempleo que se produce a raíz de la oferta profesional. Existe una proliferación de Institutos Técnicos privados o dependientes de fundaciones, como supuestas alternativas a las opciones de la universidad pública, pero en estas instituciones se siguen ofertando perfiles curriculares similares entre ellos; es decir no hay una diversificación en la oferta de las carreras técnicas.

Se verifica también el crecimiento continuo de la matrícula universitaria y desproporción en la relación entre los niveles de formación (técnica y universitaria) y los niveles salariales (*Ibid.*). El informe registra, en América del Sur, un incremento del empleo de “alta productividad”, un incremento de los salarios reales y una reducción de los empleos informales (p. 9).

### 3.1. Procesos migratorios hacia las ciudades

Podemos identificar dos etapas en la historia reciente de los procesos migratorios y sus repercusiones estructurales en los procesos sociales, culturales y económicos de Bolivia, ya que este fenómeno produce transformaciones en la demanda de formación, en la oferta laboral, en el empleo y el desempleo, en la productividad y en los salarios de los trabajadores,

<sup>9</sup> Según los datos de la Unidad de Análisis y Políticas Sociales (UDAPSO, 1993; cit. por Carrillo, 1999: 109) los índices de pobreza a nivel nacional ascendieron a 70, 52%, mientras que en el área urbana se registró 52,60% y en las zonas rurales este índice fue de 95,14%.

tanto en el área rural como en el área urbana (cfr. Arze V., 2001).<sup>10</sup> La primera etapa puede localizarse alrededor de la Revolución Nacional de los años 50. Arce M. (2006) menciona tres factores que provocaron el desplazamiento de indígenas del área rural a las ciudades: los procesos revolucionarios de 1952 y la finalización del pongueaje, el despunte del desarrollo agrario del oriente, y la construcción de un Estado Nacional. Estos hechos, a partir de la década de los años '50 desataron la movilización campesina y su fuerza de trabajo constituida por un 75% de la población nacional, en un proceso de migración interna a las áreas urbanas, y de migración externa, principalmente hacia la Argentina. En Bolivia la presencia de los campesinos en las ciudades se hace desde entonces más notoria en virtud de las medidas de la Revolución Nacional: [...] *la urbanización en Bolivia es dinamizada desde afuera de las ciudades, y ocurre de acuerdo a los ritmos de transformación estructural en el agro rural. En efecto, el crecimiento urbano resulta de un doble proceso que es simultáneo: de diferenciación campesina y de descampesinización. Ambos se inician con la Reforma Agraria y se han hecho más intensos a medida que el impacto distributivo de la tierra se agota en la fragmentación de la propiedad* (Laserna, 2005: 37).

Una segunda etapa, puede localizarse alrededor de la acentuación de la pobreza a finales de los años 70, proceso societal que se acentúa con las medidas del Ajuste Estructural neoliberal de los años 80, hasta su declinación con la toma del poder por el Movimiento al Socialismo en el año 2005.

Es en esta etapa en la que se produce un proceso de urbanización de lo periurbano, como un largo periodo que dura entre 1976 hasta el año 2007, proceso que permitió entre otras cosas, la incorporación de la fuerza de trabajo a las actividades de la manufactura, el comercio y los servicios, paralelamente a un incremento de la economía informal: “[...] *las actividades no primarias empleaban a casi 3 millones de personas en 2007, más de 2 millones de los cuales se encontraba en actividades de comercio y servicios*” (Fundapro, 2011: 14). En el año 2007, los empleados y los trabajadores por cuenta propia, representaban el 70% de la población ocupada. De toda esa población, el 87%, está ocupada en el sector privado y el restante 12,2% en el sector público. A su vez, de ese 87%, un 57% estaba compuesto por empleos familiares o semiempresariales, de tipo informal o de empleo doméstico (5%) compuesto principalmente por mujeres (p. 16).

### **3.2. Trabajos sobre las condiciones del empleo en adolescentes y jóvenes**

El artículo de Juan Carrillo, titulado *Causas e implicaciones del empleo de los adolescentes en la ciudad de Cochabamba* (1999), analiza las etapas del periodo neoliberal en Bolivia (1980–2000), como las circunstancias económicas, los despidos masivos, la migración, la desaceleración de la economía nacional, como los fenómenos que dieron lugar a lo que él denomina la “migración laboral”, desencadenado por la llamada “relocalización”, que a su vez produjo la emergencia del trabajo infantil y juvenil, gracias a la precarización

10 El texto de Arze, establece que los problemas del desempleo se dan como fenómenos del mercado laboral especialmente urbano (p. 7).

del empleo y del salario de los padres. Cochabamba, se convirtió en uno de los espacios predilectos para los asentamientos de los migrantes y por tanto, para la incorporación precoz, en el centro ciudadano, de niños, niñas y adolescentes al mercado laboral con la intención de compensar los bajos ingresos de sus padres. Carrillo, pone el acento particularmente en las dificultades del mercado laboral del sector de los adolescentes, en su oferta de fuerza de trabajo invisible, en las estrategias y experiencias laborales, en las dificultades del acceso limitado a empleos formales, pero también en el crecimiento, gracias a la participación juvenil, de las actividades informales; otros aspectos que se destacan, son los bajos salarios y las condiciones precarias materialmente y condiciones desventajosas del empleo para los adolescentes, en especial para las mujeres.

Una atención especial de parte de investigadores académicos, ha recibido, no solo la Zona Sud de Cochabamba, como un espacio singular donde sus pobladores construyen formas y modos de subsistencia en condiciones particularmente difíciles. El libro *Participaciones periurbanas: del control social a los movimientos sociales*, describe y analiza esta situación como un modelo de organización social para la subsistencia, en condiciones socialmente difíciles (Cielo, 2008). Antequera (2001), por su parte, en su texto *Territorios periurbanos: diversidad cultural, dinámicas socioeconómicas y procesos de crecimiento urbano en la zona sud de Cochabamba*, analiza, con una importante base de datos, la precariedad de la situación compleja de los asentamientos periurbanos de la Zona Sud de Cochabamba. En la misma línea Zápotokà (2007), en *Interpelaciones periurbanas* y Calizaya, en *Segregación social de la zona sud de la ciudad de Cochabamba y creación de un municipio* (2006); Espinoza y Rojas, en *La otra cara del sueño* (2008) y finalmente Gandarillas, en *Carpeta de datos de la Zona Sud de Cochabamba* (2007), abordan las problemáticas de los asentamientos y las dificultades de subsistencia, la ausencia de condiciones de servicios básicos, el desempleo y la exclusión social.

En estas investigaciones han sido abordadas también temáticas relativas a la migración, al territorio, al desarrollo, la marginalidad, pobreza, procesos relativos a los aspectos socioculturales, económicos y políticos. Una temática que ha sido abordada con particular interés, ha sido la situación y las condiciones de la población juvenil y la construcción de sus identidades territoriales en una dinámica de relaciones hegemónicas, históricas y culturales complejas. En el libro de Quintanilla y otros, *Aquí todos somos de todas partes* (2009), se aborda las complejas relaciones que los jóvenes asumen como parte de sus construcciones identitarias. Otros textos, bajo los títulos de Cuadernos científicos (n° 1, 2 y 3), han sido desarrollados por Delgado, *Políticas sociales* (2009), Moya y Delgadillo, *Versiones sobre la juventud* (2009), Castro y Salinas, *Identidades y juventud* (2009). Castro y Moya (2013) han sintetizado las investigaciones realizadas con los jóvenes de la Zona Sud, bajo el título de *El desafío de ser joven y vivir en la Zona Sud de Cochabamba*.

En el trabajo titulado *Ciudadanía, género, etnia, recolectoras y recolectores de desechos sólidos en la ciudad de Cochabamba* (Pozo y otros, 2012), que es un trabajo exploratorio de corte cuantitativo y cualitativo, realizado con los recolectoras y recolectores de

desechos sólidos de la ciudad de Cochabamba y del botadero de K'ara K'ara, aborda la problemática de la construcción de las identidades, la ciudadanía y la construcción del espacio social, a partir de los procesos migratorios del campo a la ciudad, cuya dinámica laboral no puede absorber la significativa oferta de fuerza de trabajo y que, por tanto, deben engrosar el contingente del subempleo o desempleo. El trabajo introduce además elementos analíticos como la etnicidad y el género que permiten estrategias de sobrevivencia como alternativa al desempleo. El estudio menciona que los trabajadores varones, antes de ser recolectores, han sido agricultores, comerciantes ambulantes, albañiles, peones, serenos y carpinteros; mientras que las mujeres han sido cocineras, empleadas domésticas, asistentes en guarderías infantiles, vivanderas, lavanderas y empleadas en actividades de aseo de hogares. La elección por este trabajo se da por la independencia, las ganancias que se obtienen (entre 30 a 59 bs. diarios; en algunos casos, con herramientas adecuadas y con mayor organización de la distribución de los materiales obtenidos, obtienen ingresos de hasta 200 bs. diarios) y la poca inversión que se requiere. A pesar de que tienen otras actividades económicas suplementarias, les cuesta tener emprendimientos debido a la carencia de capital para invertir.

La investigación titulada *El nuevo mundo del trabajo* (Azcarruns, *et al*, 2014), es un trabajo completo y descriptivo, cuantitativo y cualitativo, que aborda principalmente las condiciones de la precarización laboral en quinientos treinta y siete trabajadores del eje metropolitano de Cochabamba (Vinto, Quillacollo, Colcapirhua, Cercado, Sacaba y Tiquipaya). Define el concepto de precarización, siguiendo a Guadarrama (cit. por Azcarruns *et al*, 2011) aludiendo a las diferentes condiciones de inestabilidad e inseguridad por las que la dinámica del mercado somete a los trabajadores. El trabajo pone en evidencia las condiciones de precarización de los trabajadores no obstante los datos de crecimiento y estabilidad económica que difunde el gobierno y no obstante la legislación laboral. Descubre en la lógica de la precarización comportamientos empresariales que no respetan normativas y que, en la actualidad, aún sostiene prácticas heredadas de los periodos neoliberales, con incumplimiento de la otorgación de los beneficios sociales, inestabilidad, inseguridad, salarios por debajo del mínimo establecido, exigencias fuera de norma como incremento de horas laborales sin incremento salarial, condiciones insalubres, discriminación laboral por la condición femenina. La incorporación temprana al mercado laboral de niños y adolescentes y las estrategias familiares para el autoempleo y la subsistencia, son los temas abordados.

Según las circunstancias económicas, sociales y políticas, que se desencadenaron a partir de las medidas neoliberales, el sector obrero y el sector campesino rural fue drásticamente afectado en sus condiciones de vida. No solo la llamada relocalización incidió directamente en casi veinticinco mil familias de trabajadores mineros; a esto hay que sumar las medidas de la libre contratación que afectó la seguridad laboral, incrementó el desempleo y generó el empobrecimiento de los sectores de la clase media en un peligroso desliz de las economías familiares hacia la miseria, principalmente en las clases

históricamente empobrecidas del sector campesino, cuya situación económica y social fue vulnerada, además, por las contingencias de los desastres naturales y el deterioro de la producción agrícola; el estrechamiento del espacio agrícola, la ausencia de un proyecto nacional agrícola, la falta de mecanización y apoyo tecnológico, el desempleo, todos fenómenos dramáticos, fomentaron la migración interna a las urbes citadinas y desnudaron las contrastantes oportunidades económicas que comenzaron a mostrar para los bolivianos. Esta realidad generó en Bolivia los procesos migratorios hacia el exterior, más significativos de toda su historia, a países como Argentina, Estados Unidos y luego el continente Europeo, principalmente, países como España, Italia y en menor medida Inglaterra, Francia, Alemania.

Las constantes migraciones campesinas que se han producido a lo largo de las últimas cinco décadas en Cochabamba —provenientes de las provincias de Oruro, La Paz, Potosí, Chuquisaca y del Valle Bajo de Cochabamba, del Trópico, de Arque y Tapacarí— (*Programa de Desarrollo Local*, 2004) ha generado un nuevo balance poblacional, incrementando un mayor porcentaje de concentración de habitantes en los centros urbanos del país (62,5% en el año 2002), y un continuo abandono de las zonas rurales (37,5% en el mismo año) (*Ibíd.*); esto a su vez produjo un alto índice de crecimiento de la población marginal y los llamados cinturones de pobreza, en el margen suburbano, articulados desde su condición económica de provisión a la urbe de fuerza de trabajo o de adhesión al comercio informal. Estos habitantes de zonas periféricas, han constituido sus asentamientos urbanos sin planificación alguna, sin acceso a los servicios básicos y en condiciones habitacionales insalubres y de marginalidad; en estas condiciones esta población ha mostrado la tendencia a un crecimiento demográfico significativo en los espacios periurbanos ocupados. A estos problemas de la marginalidad suburbana, ha de sumarse problemas de desempleo, pobreza, delincuencia, alcoholismo, drogadicción, analfabetismo, crecimiento de la niñez abandonada y la niñez trabajadora, migración a países europeos y la consecuente desestructuración familiar.

A pesar de las medidas económicas y políticas sociales implementadas a partir de las reformas neoliberales, que prometían superar la crisis económica, reactivando tanto la iniciativa privada como la estatal, han persistido en la actualidad, los residuos del funcionamiento de un sistema productivo estanco, dejando grupos poblacionales excluidos de la dinámica económica y social; estos grupos humanos —trabajadores agrícolas y campesinos en su mayoría— que sostienen luchas de larga data, han sufrido históricamente la postergación y los embates de las transformaciones sociales y económicas del país, sin vislumbrar mejoras en su condición laboral y productiva.

La relocalización de casi veinticinco mil familias de trabajadores del sector minero de Oruro y Potosí, como producto del D.S. 21060, en la segunda mitad de los 80', es uno de los ejemplos más dramáticos, de las consecuencias de las medidas neoliberales, que obligaron a esta población a la disgregación y a la migración a diversas zonas del país, especialmente en el eje central La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, en busca de mejores



condiciones de vida. Víctor Vacaflor Pereira (2006; cit. por Arce, 2006),<sup>11</sup> afirma que desde 1985, se está dando “una migración interna de unos 100.000 habitantes/año, sea interdepartamental o interprovincialmente”. El perfil del emigrante se transformó entonces de campesino a minero.

### 3.3. Migración y segregación en la lógica neoliberal

En 1950, la ciudad de Cochabamba, contaba con 80.795 habitantes y 452.145 habitantes en el departamento, mientras que el 2001, según el censo realizado en ese año, se registran 516.783 habitantes en el Cercado de la ciudad de Cochabamba y 1,455.711 habitantes en todo el departamento; en el último censo del 2012, en el departamento de Cochabamba, se registra 1,758.143 habitantes (INE, 2012).<sup>12</sup>

Los profundos movimientos migratorios han contribuido a la “*forma de ocupación más importante del espacio en el último tiempo*” (Bianco, 2007). No se pueden entender los asentamientos urbanos y periurbanos, pero además los procesos productivos y laborales, sin los complejos procesos migratorios desde diversas latitudes del interior del país, sin los procesos de 1952 y el decreto 21060, de 1985.

Para Tezanos (2004), la potenciación del empresariado neoliberal privado constituye la piedra fundamental sobre la que se debía planificar el crecimiento económico, pues se pensaba que el desarrollo empresarial resolvería el problema del desempleo integrando la mano de obra, y sin embargo, el efecto fue la precarización de los empleos y la subcontratación, y la pérdida de los derechos laborales. Carrillo menciona inclusive un incremento de hasta cuatro horas semanales en la jornada laboral, sin compensación salarial alguna (1999: 108). Las condiciones laborales de los trabajadores fueron afectadas drásticamente en favor de la empresa privada. Se pensaba que el crecimiento económico debía apoyarse en el beneficio empresarial como núcleo potenciador de la economía; el empresario debía ser el garante de los ideales del desarrollo económico empresarial competitivo, de la dinámica del crecimiento productivo, el comercio y la estabilidad económica y social.

Uno de los conceptos fundamentales en la obra de Tezanos (*Ibíd.*), con relación al empleo, es el de “exclusión social”, que no es solo económica, sino que implica la ruptura de las formas de integración comunitaria, familia, solidaridades comunitarias y vinculaciones sociales, vinculaciones que tienen una vertiente económica, una social y otra afectiva relacional. Y estas fueron también las consecuencias en la familia de la precarización de los empleos y de la aplicación de las medidas neoliberales.

Para Tezanos, el sistema planifica la integración de los grupos sociales en la dinámica societal, a través del trabajo y el empleo, intentando brindar bienestar, preservar los derechos y las oportunidades para que los ciudadanos puedan “vivir con

---

11 Derechos Económicos, Sociales y Culturales. cit. por Arce Moreno.

12 No se tienen datos sobre el número total de habitantes en la ciudad de Cochabamba.

dignidad”, y sin embargo, el sistema también produce zonas de exclusión, y por tanto la lógica del mercado produce también fenómenos imprevistos, procesos invisibles de segregación social, según la secuencia desempleo, segregación, exclusión. Se entiende por esto, que la exclusión social, a partir de los procesos de segregación, son fenómenos estructurales, multidimensionales y complejos, y se debe tener el cuidado de no atribuir sus procesos a fenómenos casuales o singulares de individuos que no pueden acceder al empleo por causas particularizadas: falta de habilidades laborales específicas, destrezas, competencias, formación, etc. (Tezanos, 1999: 30). Es la estructura salvaje del mercado liberal la que expulsa a los individuos más vulnerables que caen víctimas la competencia.

El deterioro social se da cuando entre los que son excluidos, los mecanismos de sobrevivencia no se articulan generando estrategias comunitarias de solidaridad informales, intuitivas, que permiten la contención social.

Para Tezanos la exclusión se constituye por tanto en un atentado contra la democracia, porque priva a los individuos de las oportunidades de la vida y del desarrollo (cfr. *Ibíd.*: 32).

### 3.4. Migración y procesos productivos

Está claro que los procesos migratorios reconstituyen, no solo el tejido social, sino el perfil de la población económicamente activa (PEA).

La migración desde lo rural a los espacios urbanos ha promovido los procesos de transformaciones socioeconómicas, la recomposición del tejido social urbano y la dinámica económica y cultural; mientras que la urbanización implicó una diversificación del trabajo en actividades no agropecuarias, pero además el desarrollo capitalista de un mercado de la fuerza de trabajo (Laserna, 2005). La migración interna a los centros urbanos produjo que el campesino ofertara en salarios bajos las precarias competencias agrícolas de su fuerza de trabajo en un mercado que le demandaba otro tipo de habilidades. La urbanización de los espacios periurbanos, vía migración, permitió la incorporación de la fuerza de trabajo campesina a la dinámica de la producción capitalista del centro urbano: *“La concentración poblacional en una ciudad es el resultado de que en ella también se concentran las oportunidades de bienestar o, por lo menos, las expectativas de la gente para acceder a ellas”* (Laserna, 2005: 54).

En el caso particular de Cochabamba, la valoración del centro ciudadano, como imaginario de desarrollo, de bienestar y como el eje de la civilización local, prácticamente organizó el crecimiento y la expansión urbana, y con ella estableció las particularidades de su dinámica social, económica, cultural y la política. Durante varias décadas y con particular intensidad a partir de la Revolución del 52, los habitantes de las áreas rurales, hombres y mujeres de todas las edades, familias enteras, confluían en los áridos asentamientos periurbanos para ofertar su fuerza de trabajo al crecimiento pujante de la urbe ciudadana: *“La concentración es el resultado de un sostenido proceso de migraciones que ponen en evidencia que la gente, dispuesta al cambio y al riesgo, evalúa como escasamente provechosa la inversión*

de esfuerzos en su lugar [...]” (Laserna, 2005: 54).<sup>13</sup>

El proceso de “urbanización de lo periurbano”, como un fenómeno además actual, a partir de los procesos migratorios, se intensificó como efecto de la Revolución del 52, en una suerte de ruralización de la ciudad y particularmente una ruralización de los espacios periurbanos (cfr. Laserna, 2005). Sin embargo, *[C]on una industrialización incipiente y lenta, la urbanización no ha significado el fortalecimiento de la capacidad productiva en la ciudad, seguramente debido también a que los mundos urbano y rural no se han separado del todo y las lógicas de sobrevivencia de las economías familiares en uno se reproducen en los espacios más amplios y diversos que le ofrece el otro*” (Ibíd.: 38). Más bien es posible que las expectativas de las mejoras de ingresos económicos del sector campesino migrante no hayan sido cumplidas; se ha producido por el contrario efectos de sobre-oferta de fuerza de trabajo no calificado y por lo tanto, una informalización de los empleos, una desempleabilidad, una precarización de los empleos y, como consecuencia, una exclusión social. Pero la urbanización produjo lo que Laserna identificó como una *expansión del mercado de consumo antes que un proceso de modernización y expansión del sistema productivo* (Laserna, 2005: 39). Es decir, un conjunto importante de migrantes campesinos con ingresos precarios, pero que consume lo poco que se produce.

A lo largo de los años 70, el Estado se endeuda con las entidades internacionales, para cubrir el déficit del gasto interno y la inversión pública, pues no puede financiar estos gastos, porque las empresas mineras se tornan deficitarias. Ya en los umbrales de los años 90, a partir del derrumbe de la economía minera y de lo que se denominó la “presión de la tierra”, la minifundización del espacio agrícola rural y el deterioro del suelo, por efecto de los fenómenos naturales, desencadenó la expulsión de la tercera generación de los campesinos, que veían sus espacios agrícolas reducidas a minúsculas parcelas incultivables, como efecto de la insuficiente e inexistente planificación en la distribución que no había sido prevista por la pretendida Reforma Agraria de los años 50. Esto incidió en el empobrecimiento en las familias de las zonas rurales y obligó a los campesinos de oficios vinculados a la agricultura, a migrar a las ciudades;<sup>14</sup> como

13 Este tema, desde una perspectiva de la construcción social del espacio, ha sido desarrollado por Moya en libro titulado *El desafío de ser joven y vivir en la Zona Sud de Cochabamba* (2013). Al respecto, afirma: “La dimensión del espacio construido ha hecho emerger la representación de la Zona Sud de los uno y de los otros, como un espacio “abandonado”, “sin agua”, “sin servicios básicos”, donde “te dan siete puñaladas de ventaja”, “zona de delincuentes”, “de pandilleros”, “zona de migrantes”, “de indios quechua-hablantes”, “de asentamientos ilegales”, “de economía informal”. Es decir, los propios jóvenes asumen la identidad en relación a la construcción de un espacio de exclusión. Incluso en el discurso de las instituciones oficiales y de la prensa, aparece como “zonas marginales”, “periurbanas”. Es en el discurso del Otro, que se construye la propia identidad. No es exagerado decir que los habitantes cochabambinos han estructurado la representación del espacio ciudadano entre una Zona Norte y una Zona Sud. Y es que en la Zona Norte, nos dicen los jóvenes del sud, están los supermercados, los cines, los restaurantes, los hoteles, los edificios; existe agua, es limpio. El centro de la ciudad ha adquirido en sus representaciones, todas las bondades de la vida civilizada. Es por tanto objeto de aspiración el poder acercarse a ella. La ocupación de los espacios “periféricos” a este centro, no es más que una aspiración de ciudadanía y modernidad para los migrantes rurales” (Ob. cit.: 114-115).

14 Véase en Laserna (2005), un interés de las políticas gubernamentales y no gubernamentales por el problema y la conceptualización de la pobreza. Para Laserna: “La noción de pobreza refiere situaciones de vulnerabilidad que resultan de la carencia de aquellos recursos que son relevantes para manejar los riesgos que tiene la sobrevivencia en una determinada sociedad. [...] alude a condiciones relativas de escasez que se manifiestan en múltiples dimensiones, que son determinadas por diversos factores, y que son distintas y cambiantes en el tiempo y en el espacio. Por lo tanto, la pobreza, como problema social y como objeto de políticas, solamente puede definirse, analizarse e identificarse en sus manifestaciones concretas, histórica y espacialmente específicas” (Laserna, 2005: 67).

consecuencia de la ausencia de producción agrícola en las zonas rurales, los productos agrícolas comienzan a escasear en los centros urbanos: *“La urbanización también se ha sostenido en el endeudamiento y la cooperación externos, en tanto que la agricultura va perdiendo la importancia que tuvo hasta los años 80”* (Laserna, 2005: 39).

La caída de la agricultura, articulada con la migración campesina a los centros ciudadanos, no sólo contribuyó a las urbanizaciones “irregulares” periurbanas, sino a la oferta de fuerza de trabajo barata.<sup>15</sup> Esta dinámica contribuyó también en la redistribución y reorganización del espacio y de la población rural y urbana así como la reorganización del espacio nacional y la reorganización de la dinámica económica *“y por tanto, la transformación de la relación de la sociedad con su entorno ambiental y sus recursos naturales”* (Ibid.: 43).

El resultado actual de esta distribución es que dos tercios de la población nacional boliviana vive en áreas urbanas y sólo un tercio en las áreas rurales.

El resultado de la migración a los centros ciudadanos produjo, especialmente en el departamento de Cochabamba una disminución de la aplicación de la fuerza de trabajo en el sector de la producción agrícola (cfr. Polo y Camacho, 2009).

Sin embargo, uno de los principales escollos de la perspectiva de la recuperación económica del país fue que las inversiones extranjeras y la creación de los nuevos empleos no se tradujeron en una sostenibilidad del crecimiento económico y una inversión eficiente del capital; luego de algunos años lo que se detectó como efecto, fue una precarización de las condiciones laborales para los trabajadores. Si bien, las empresas extranjeras habían inyectado capital a las empresas nacionales, gran parte de las ganancias terminaban fuera del país sin ninguna reinversión de capitales ni innovación tecnológica que permitiera un desarrollo y crecimiento de las empresas. El sector trabajador, fue sin duda el grupo humano que soportó la carga de la precarización de las condiciones laborales durante este periodo. Finalmente, la promesa neoliberal para la generación de empleos no tuvo el éxito esperado. Según Gemio (2013), *“las reformas estructurales ejecutadas en los años 90 estuvieron enfocadas en sectores intensivos en capital, como es el caso de los hidrocarburos, telecomunicaciones, energía eléctrica y sector financiero, por lo que no tuvieron un gran impacto en la generación de empleos”*.

Laserna, describe el proceso de estos asentamientos en una lógica de lo cotidiano: *“La mujer es una protagonista en el proceso migratorio, pese a que es el varón de la pareja familiar quien primero prueba suerte al establecerse en los centros urbanos, la función de la mujer es inicialmente responsabilizarse de la crianza de los niños hasta poder reunirse con la pareja en el centro urbano. Sin embargo el resultado del aumento de emigrantes en las zonas urbanas ha demostrado una mayor,*

15 Un informe de la CEPAL (1982, cit. por Laserna, 2005) menciona que entre 1950 y 1972 hubo, en el sector agrícola, una caída de un 35% de su valor adquisitivo frente al resto de la economía, lo que determinó que una importante parte del valor de la producción agrícola fuera continuamente transferida a las ciudades: *“[...] ciudad-modernización-consumo son elementos estrechamente relacionados y que deben ser tomados en cuenta para comprender por qué la urbanización en Bolivia, es, al mismo tiempo, muy dinámica y muy frágil”*.

*aunque leve, proporción más que la población de varones” (2005: 53).*

Para Laserna la concentración de la pobreza en las ciudades representa una ventaja ya que permite una salida de la anomia, la organización de los despojados permite el acceso al accionar político; es más factible que la pobreza pueda permitir la acción social y facilitar la resolución de los problemas y las necesidades, en los centros urbanos, más que en los espacios rurales.

### **3.4.1. Las reformas contraneoliberales**

Lo que Muriel y Jemio llaman las Reformas de la “segunda generación”, 1985 al 2005 (2010: 12), no son sino las poco exitosas medidas neoliberales, cuyas consecuencias alimentaron la indignación de la clase trabajadora. Cuando en 2002, el Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR) de Gonzalo Sánchez de Lozada, toma el poder, con un 22% de votos, lo que le obligó a negociar una alianza con otros partidos, la crisis y el malestar social en el país, es generalizado. Esta etapa concluye trágicamente con la llamada “Guerra del gas” (ciudad de El Alto, La Paz, octubre de 2003) con 70 muertos y 500 heridos de bala por el ejército; Sánchez de Lozada huye a los Estados Unidos.

A partir del año 2006, el gobierno del Movimiento Al Socialismo (MAS), que había obtenido el 53,7% de los votos, impulsó una política de nacionalización y recuperación de las empresas estratégicas del Estado que habían sido capitalizadas.<sup>16</sup> La medida más decisiva, en la revisión de los contratos de explotación hidrocarburífera, fue la inversión en los porcentajes de los beneficios de los hidrocarburos, mediante el Decreto de Nacionalización de mayo del 2006: si en el periodo neoliberal se estableció que las empresas extranjeras debían beneficiarse con el 82% de las ganancias, y tan solo un 18% serían para el Estado boliviano, el gobierno del MAS, impuso la receta exactamente opuesta: 82% para el Estado boliviano y 18% para las empresas extranjeras.<sup>17</sup> Inmediatamente, entre el año 2006 y 2007, luego de una larga etapa recesiva, los resultados se reflejaron en el crecimiento del PIB, ya que éste se incrementó a 4,8%, con la correlativa disminución de la tasa de inflación.

Aunque existe aún un debate inconcluso sobre si se trató o no de una “nacionalización”, estas medidas establecieron una nueva relación económica y una nueva función del Estado con respecto a las empresas extranjeras; se pudo definir un proceso de estabilidad económica con una participación activa del Estado boliviano en la toma de decisiones sobre los recursos naturales no renovables. La racionalidad de la administración del Estado cambió la matriz productiva: *“La matriz se conformaría por dos sectores: el estratégico generador de excedentes, compuesto por hidrocarburos, minería, electricidad y recursos ambientales; y el sector generador de empleo e ingresos conformado por la industria, manufactura*

16 Con excepción de la empresa Lloyd Aéreo Boliviano (LAB), debido a un desfalco financiero, todas las restantes empresas privatizadas durante la vigencia del modelo neoliberal, a la fecha ha sido nacionalizadas.

17 Véase en *Gas, petróleo e imperialismo en Bolivia*, de Fernández, Roberto (2009), una explicación detallada de la nueva función del Estado, luego del proceso de la nacionalización, y del estado de la explotación de gas con las empresas transnacionales.

y artesanía, turismo, agropecuario, vivienda, comercio, servicio de transporte y otros servicios; todo bajo la participación del Estado” (Ibíd.: 13).

A partir del 1ro. de mayo del 2006, con la nacionalización de los hidrocarburos, Bolivia ingresa en un proceso de crecimiento económico y estabilidad macroeconómica. Si el sector laboral había tenido una progresiva caída en el periodo 1976 al 2007,<sup>18</sup> a partir del 2008 se da un periodo de continuo crecimiento económico, preservado de la crisis internacional. Es solo a partir de 1999, cuando las inversiones de la capitalización reactivan la producción hidrocarburífera que coincide con una dinámica favorable del mercado internacional, especialmente de la exportación de gas y de los minerales, que la economía boliviana comienza una lenta recuperación que toma estabilidad con la nacionalización de las empresas hidrocarburíferas a partir del año 2006 (Fundapro, 2005: 20). El gas se convierte entonces en el pilar del sustento de la economía boliviana, seguida de las exportaciones de soya y de los productos de la industria manufacturera (Ibíd.).

A la nacionalización de Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB), le siguió la nacionalización de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTEL) y la empresa de ferrocarriles. Una política de franca defensa de los derechos laborales, la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado (septiembre de 2009), le siguió un conjunto de medidas de inversión en infraestructura educativa y deportiva, de caminos y carreteras, y más tarde de hospitales.

Por otra parte, un conjunto de políticas sociales de corte populista fueron aplicados con los fondos obtenidos de la recuperación de los hidrocarburos, a través de una serie de incentivos, bonos y programas, progresivamente implementados en casi una década de gobierno: Bono “Dignidad”, Bono “Juancito Pinto”, Bono “Juana Azurduy”; Programa de vivienda social, Programa “Mi Agua” I, II y III, “Mi primer empleo digno”, Programa especial boliviano, “Programa nuclear boliviano” y la aplicación de un decreto supremo (2013) que condicionaba a las empresas el pago de un “doble aguinaldo” si acaso el crecimiento del PIB superaba el 4,5%.

Por supuesto sectores empresariales y de la oposición han criticado, en este programa, la falta de inversión en infraestructura productiva para la reactivación de la industria y el exceso de gastos en campos deportivos.

Particularmente, la repartición del Bono “Juancito Pinto”, junto con la construcción de infraestructura y dotación de equipamiento en las escuelas rurales, incentivó la permanencia estudiantil y las oportunidades educativas para la población infantil y juvenil, de modo que los niveles de deserción disminuyeron considerablemente y se incrementaron los niveles educativos y el número de bachilleres con respecto a las generaciones precedentes. Por tanto la afluencia a los centros de formación superior se incrementó considerablemente en los últimos 10 años.

---

18 Para dar un ejemplo, en la publicación de Fundapro (2011) se encuentra la siguiente ilustración: la dinámica laboral del sector primario, extractivo, se redujo del 51% en 1976 al 38% en 2007 (p. 13).

Por otra parte, la activación del mercado con los recursos destinados a los bonos, incentivaron el comercio, el consumo y la producción manufacturera. Prácticamente la activación económica en estos rubros y el favorable contexto económico internacional, permitió una paulatina recuperación y crecimiento de la economía, de tal modo que al 2015, Bolivia apareció en los datos del Banco Mundial como la primera economía en crecimiento en América Latina. Según los datos del informe del PNUD, de 2005 a 2013 la pobreza había descendido de 38,2% a 18,8%,<sup>19</sup> la mayor en América Latina.

## 4. Descripción del mercado laboral

### 4.1. Oferta profesional

Existen al menos dos estudios sobre el mercado laboral en Bolivia; ambos han sido realizados por Fundación para la Producción (FundaPro). El primero ha sido realizado en el año 2005 y titula *Estudio del Mercado Laboral en Bolivia*. Es un estudio que ha sido realizado a demanda de la Universidad Privada Boliviana (UPB). Y el segundo, también realizado por FundaPro el año 2011, titula *Actualización del Mercado Laboral en Bolivia*. En estos estudios se afirma que existe una saturación de ofertas de algunas opciones de formación profesional y al mismo tiempo una saturación de la oferta de profesionales en las disciplinas tradicionales, especialmente en aquellas que actualmente forma la universidad. Bolivia, en el periodo en que se desarrolla esos estudios, tenía la tasa de crecimiento anual de la matrícula, más alta de su historia, la cual ascendió a un 76%. Este incremento en la matriculación de estudiantes así como en el aumento del número de carreras, se da en las carreras del área de Urbanismo, Arquitectura y Artes, tanto en las universidades públicas como privadas (*Ibid.*). De acuerdo a los datos proporcionados por este estudio, es Cochabamba, “*el área que absorbe mayor proporción de la matrícula universitaria en Ciencias Económicas y Administrativas (20.9%), seguido de Ingeniería (17.9%) y Ciencias de la Salud (15.5%)*” (FundaPro, op. cit., 2005). El incremento en el crecimiento vegetativo de la niñez y la juventud, la construcción de internados y la dotación de más ítems para maestros en el área rural y el incentivo del gobierno a través del Bono “Juancito Pinto” ha generado también un incremento en la obtención del bachillerato, lo que genera a su vez que el 55% de los jóvenes entre los 19 y los 25 años acuda a la universidad como opción en educación superior para la obtención del título de licenciado, lo cual produce la conocida masificación en las aulas universitarias.<sup>20</sup> Este fenómeno es particularmente notorio en carreras como Derecho, Comunicación Social, Arquitectura y Economía en la Universidad Mayor de San Simón de Cochabamba.

El informe de FundaPro destaca el “*lamentable desencuentro que se da en Bolivia entre la demanda y la oferta laborales*” (*Ibid.*). Existen demasiados profesionales universitarios

19 El informe del PNUD afirma también que “*Bolivia mejoró su Índice de Desarrollo Humano (IDH) de 0,663 a 0,667. El PNUD indica que la mejora del IDH de Bolivia le permite al país mantenerse en el grupo de las naciones de Desarrollo Humano Medio [...]*”

20 Hasta 100 e inclusive 200 estudiantes por aula en varios casos.

con grado de licenciatura en el país, mientras las empresas y las industrias requieren técnicos calificados para las diferentes ramas; contradictoriamente, salvo contadas excepciones, la universidad no ha previsto en sus ofertas académicas las titulaciones intermedias y por tanto no genera profesionales en este nivel. Esta sobrevaloración de los títulos universitarios y las aspiraciones a ser “licenciados, doctores, ingenieros, magísteres, etc.” tiene también una relación opuesta con la baja remuneración que los empleados formados a nivel de técnicos reciben en las empresas que los contratan. Este fenómeno produce no solamente desempleo o subempleo, sino la frustración de que estos profesionales se empleen y reciban bajas remuneraciones en trabajos para los cuales están sobrecalificados. El mercado, el libre mercado y en particular las empresas privadas, desincentivan el acceso de los jóvenes al estudio de profesiones técnicas al subvalorar el trabajo de estos profesionales técnicos, ofreciendo bajos salarios.

Muriel, en su artículo *Cómo funciona el mercado laboral en Bolivia*, afirma que en Bolivia el porcentaje de trabajadores empleados y obreros es muy bajo, apenas un 38%, mientras el restante 62% subsisten bajo estrategias de “*autoempleo familiar o patronal (cuanta propia, cooperativista, empleadora y trabajador familiar o aprendiz) con retornos laborales que son estrechamente establecidos a partir de los precios de los bienes o servicios que producen*” (2013).

El año 2015 el gobierno estableció el salario mínimo nacional en 1.650 bs. De acuerdo a datos del CEDLA, la tasa de desempleo a nivel global ha disminuido hasta un 5% en la gestión: “*El empleo de mala calidad o precario en Bolivia se amplió por el incremento del sector informal, que llega a 70% de los ocupados. El sector informal están concentrados en negocios que carecen de incentivos al crédito y de otras necesidades para impulsar su actividad; además existen sectores como los jóvenes, que constituyen una tasa de 13,5%; el segundo grupo poblacional afectado es el de las mujeres, y el tercero lo constituyen los bachilleres, profesionales, técnicos o simplemente gente que está cursando estudios universitarios. Así, la tasa de desempleo en este segmento habría alcanzado el 12,5%*” (cit. por Defensoría del Pueblo, 2015). Es decir, existe una relación directa entre el crecimiento del sector informal y la precariedad laboral. Según datos del Ministerio de Trabajo existe una reducción de la tasa de desempleo en 2006 que era de 8,15% a un 0,2 en la gestión del 2015, entre otras cosas, debido al Programa de “Mi primer empleo digno” y a la dinámica económica que ha producido la creación de empresas productivas.

Un estudio del BID (Ibídem) afirma que al menos un 31% de las personas que postulan a un puesto carecen de habilidades específicas para el puesto y un 25% carece de experiencia. A un 27% se le rescinde su contrato por baja productividad, a un 22% por falta de habilidades y aun 18% por problemas de comportamiento. Según este informe un 20% gana más que el sueldo mínimo en empleos de calidad, mientras un 59% gana más que el mínimo pero empleos de baja calidad. Pero además: “*el 81% no tiene aportes a una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), el 72% no accede a seguro de salud, el 71% trabaja sin contrato, el 57% no tiene un horario laboral normal, el 89% no tiene afiliación sindical y sólo el 3% puede decir que el suyo no es subempleo*” (Ibídem).

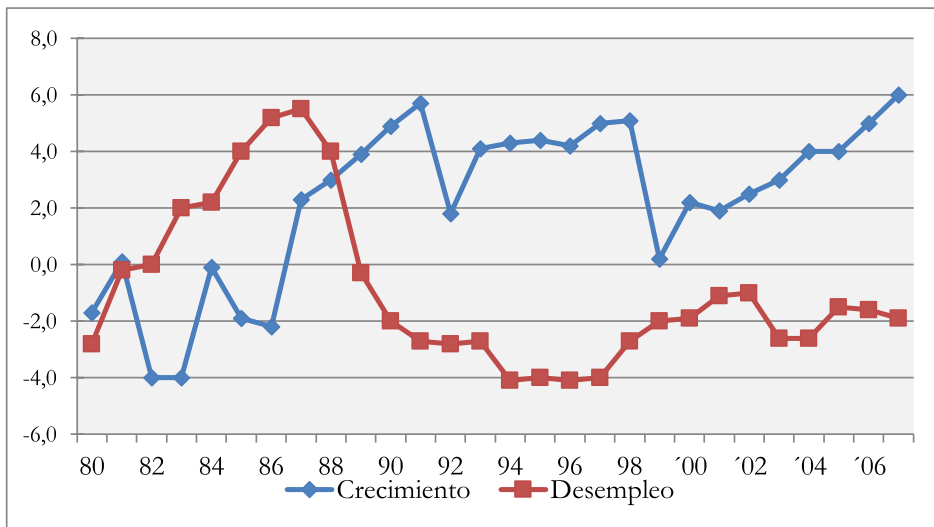


## 4.2. Variables del empleo y el desempleo

El efecto de las medidas neoliberales de los años '90 produjo, entre otras cosas, una transformación en el empleo mediante la incorporación de población infantil y juvenil al mercado de trabajo: *“En efecto, la tasa de empleo de las personas comprendidas en los estratos de menor edad (de 10 a 24 años) se elevó por encima del promedio de los otros grupos etáreos. Está claro que este fenómeno tiene como telón de fondo el incremento de la participación de personas jóvenes del grupo familiar en el mercado del trabajo, impulsado por la necesidad de obtener recursos para el sostenimiento del mismo. Asimismo, se debe destacar que dicha incursión en el mercado laboral de los jóvenes, se produce de manera masiva a través de los sectores informales.”* (Arze, 2001: 9). Esta incorporación implica sin embargo, salarios bajos en trabajos de baja productividad y uso de tecnología obsoleta; los adolescentes y jóvenes, pero también los niños, se incorporan al mercado laboral pero en condiciones precarias: la mayoría de estos empleos son familiares, y por tanto no remunerados, y luego son semi-empresariales o domésticos (*Ibíd.*: 10).<sup>21</sup>

Por su parte, Muriel (2013), revisando los datos del PIB desde el año 1980 al 2007, caracteriza el mercado laboral como contra-cíclico, es decir, cuando se dan procesos de expansión económica la tasa de desempleo disminuye, y cuando hay recesión y bajo crecimiento la tasa de desempleo aumenta. Las variables de crecimiento y desempleo se desarrollan en sentido contrario. Inclusive en la actual coyuntura no existe una reversión significativa, aun tomando en cuenta los índices de crecimiento.

**Gráfico N° 2: Crecimiento y desempleo entre 1980 a 2016**



Fuente: Muriel, 2013; en base a datos del INE.

21 Arze menciona que la precarización del trabajo se manifiesta en el incremento de la eventualidad, incremento de las jornadas laborales, en la insuficiencia de los ingresos y deterioro en el acceso al seguro de salud y otros beneficios sociales (2001: 11-12).

Entre 1976 y 2001, la inserción femenina al mercado de trabajo ascendió de 19,88% a 41,09%, mientras que entre los varones se produjo más bien una disminución de un 73,50% a un 63,61%, en el mismo periodo. Y mientras se da ese fenómeno, por otro lado, el desempleo asciende de 2,94% en 1971, a 4,33%, en 2001; el 5,34% son varones y 2,76% son mujeres. Es decir el desempleo, en este periodo, se acentúa para los varones.

Véase la siguiente tabla.

**Cuadro N° 1**  
**Distribución relativa de de la población desempleada por género y grandes grupos de edad según condición de desocupación (2001)**

<b>Población</b>	<b>Total(%)</b>	<b>Cesantes(%)</b>	<b>Aspirantes(%)<sup>1</sup></b>
<b>Hombres</b>	<b>74.42</b>	<b>76.53</b>	<b>67.30</b>
7 – 24	21.24	18.09	31.82
25 – 59	48.69	53.63	32.19
60 y más	4.49	4.81	3.29
<b>Mujeres</b>	<b>25.58</b>	<b>23.46</b>	<b>32.69</b>
10 – 24	10.36	8.14	17.84
25 –59	14.54	14.65	14.13
60 y más	0.68	0.67	0.72

Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda. INE, 2001. Cit. por FundaPro, 2005.

Es curioso ver cómo, hacia el 2001 las tasas de desempleo se acentúan además con relación al nivel de instrucción. Donde más se concentra la tasa de desempleo es en los niveles de la educación secundaria y educación superior, es decir, los que se incorporan al mercado laboral son estudiantes, adolescentes y jóvenes; en realidad el estudio pasa a segundo plano, porque los jóvenes no solo no tienen tiempo para estudiar adecuadamente; en varios casos se presenta la necesidad de decidir por el abandono de los estudios, en otros casos se da una notoria disminución en el rendimiento académico, especialmente de los estudiantes universitarios. Los empleos para las personas con menor nivel de estudios tienen frecuentemente condiciones más precarias y con remuneraciones bajas. Es decir, hay empleo, el mercado laboral absorbe la fuerza de trabajo adolescente y juvenil, pero ofrece a cambio condiciones precarias. Y como el sector femenino, especialmente en las zonas rurales, accede solamente hasta los niveles de instrucción primaria y secundaria, las posibilidades de inserción laboral, en general, son siempre más bajas en todas ramas y las condiciones de precariedad laboral son más altas que para los varones:

## Cuadro N° 2 Índice de inserción laboral

Nivel de instrucción	Total	Hombres	Mujeres
Sin instrucción	3.84	4.48	1.25
Primaria	2.50	4.95	2.06
Secundaria	5.62	6.42	4.00
Superior	4.67	4.94	4.28
Otros	5.31	5.41	5.21
Sin especificar	2.30	3.29	1.06

Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda. INE, 2001. Cit. por FundaPro, 2005.

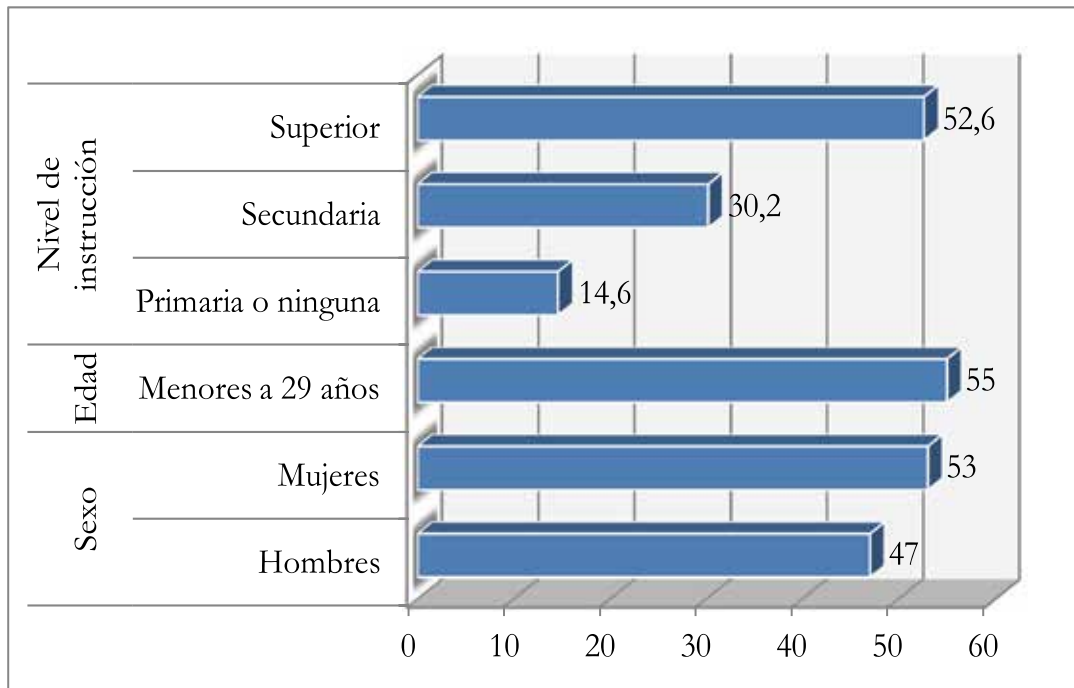
Muriel (2013) introduce el concepto de “necesidades urgentes” para observar que son los jóvenes con estudios mayores a la secundaria, quienes, por su dependencia económica a los adultos, pero además la población femenina, por su dependencia económica a la población masculina, son los más afectados por el desempleo o subempleo, ya que estos tienen menos “necesidades urgentes” para conseguir trabajo y generar ingresos y por tanto pueden ser más tolerantes al desempleo. Son por tanto los que tienen “necesidades urgentes” adultos y población masculina la que sufre la incorporación a las fuentes laborales en condiciones de precariedad o de baja calidad.<sup>22</sup>

Los datos nos van diciendo que las mujeres no solo tienen una menor accesibilidad a la educación y por tanto al empleo, nos dicen también que reciben menores salarios y que son subvaloradas laboralmente con respecto a los varones. Inclusive recurriendo a datos más actuales, si se toma en cuenta que en el sector de la oferta de trabajadores de formación técnica, el salario está alrededor de los 2.000 bs., según datos del informe sobre las carreras técnicas del matutino *La Razón* (28 de enero de 2013), en el sector específicamente de las trabajadoras de nivel técnico, este salario, por la misma actividad laboral que la del varón, es inferior al promedio.

La *Encuesta del estudio de mercado laboral de técnicos superiores, medios, operativos* (Polo y Camacho, 2008: 52), menciona que, si por una parte, el 63% de los técnicos insertos en establecimientos productivos perciben salarios menores a 2000 bs., un 31%, percibe entre 2000 y 4000 bs., y un 5,9%, percibe un salario superior a los 4000. Menciona además, que los salarios son más altos en proporción al de los varones en el rango menor a 1000 bs., mientras que es significativamente menor entre el rango de 4000 a 6000 bs.

<sup>22</sup> Muriel comenta que este engrosamiento en los empleos de baja calidad estaría ocultando el verdadero problema del desempleo en Bolivia. Hay empleo pero de baja calidad, cuando de lo que se trata es de generar, no solo una alta cantidad de fuentes de empleo, sino fuentes de calidad.

**Gráfico N° 3: Desempleo al 2010**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE, 2007. Cit. por FundaPro, 2011.

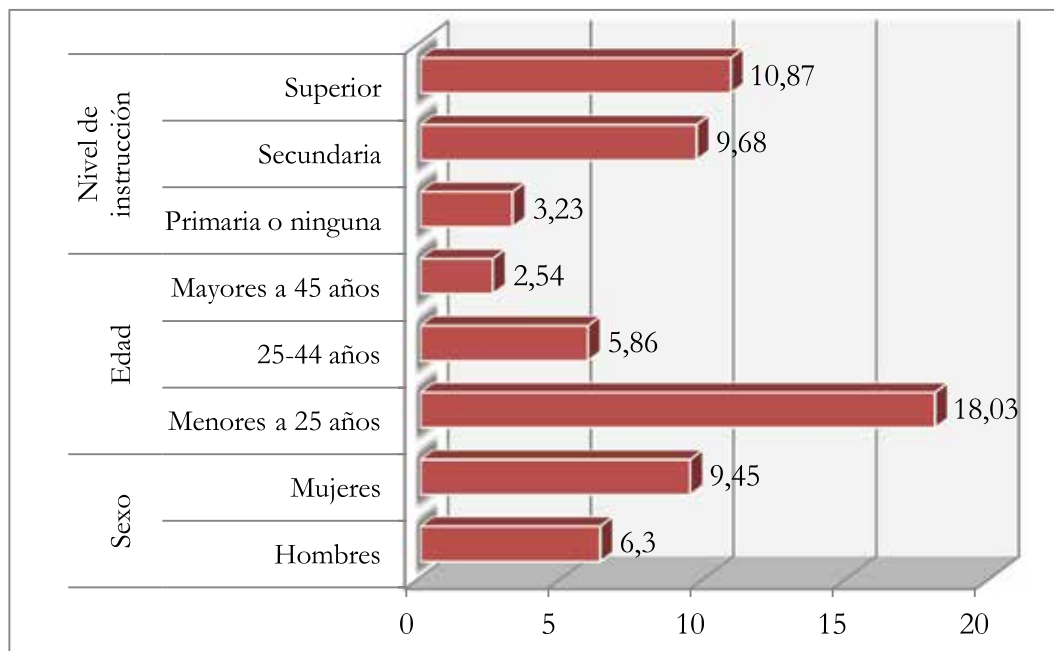
Pero además la duración del desempleo o la cesantía, es decir, el periodo en el que una persona está desocupada y que implica la tarea de buscar un empleo —que en Bolivia, que en el año 2010 tiene un promedio de 18 meses (*Ibíd.*: 25)— afecta más a las mujeres, a los de Educación primaria o ninguna y a los mayores de 25 años. Del mismo modo, la informalidad afecta al 70% de la población ocupada (*Ibíd.*: 30).<sup>23</sup>

Si a partir del año 2000, la situación del empleo en Bolivia había sido fluctuante como correlato de la escalada inflacionaria, el desempleo ha podido mantenerse en un rango de equilibrio en los últimos 6 años. El informe de FundaPro (2011), afirma que: “En la última década, las tasas de crecimiento de la economía han permitido mantener la tasa de desempleo en torno al 7% y 8%, cifra similar a la de economías desarrolladas” (*Ibíd.*: 165).

El informe muestra el siguiente detalle sobre el desempleo, en el año 2007:

23 El texto define *empleo informal* como aquellas relaciones laborales que se desarrollan en el mercado sin cumplir las formalidades legales.

**Gráfico N° 4: Desempleo al 2007**



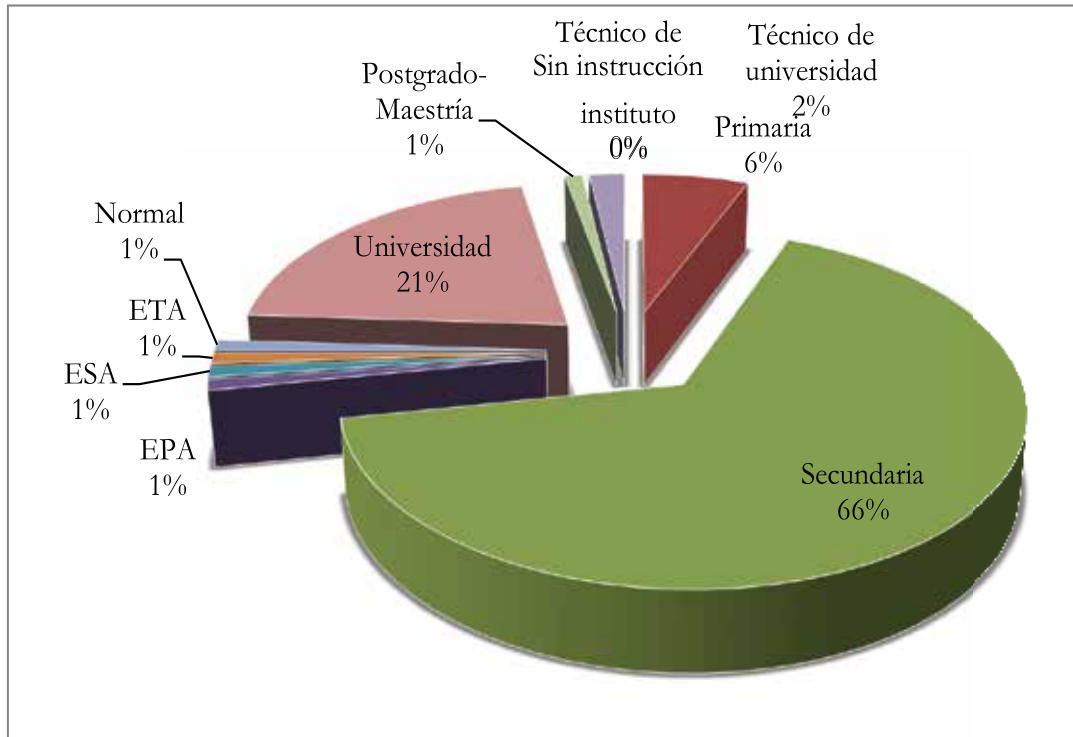
Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE, 2007. Cit. por FundaPro, 2011.<sup>24</sup>

De lo que obtenemos que, las mujeres, los jóvenes menores de 25 años y en general, los de mayor nivel de instrucción (secundaria o superior) son los que están en el rango del desempleo. De acuerdo a este comportamiento del mercado laboral, es difícil afirmar que el estudio se relaciona con un mayor acceso a un mejor empleo. Estudiar no es necesariamente una ventaja para conseguir empleo. Son inclusive los jóvenes que no estudian los que se insertan en el mercado laboral. Pero además, los datos obtenidos en la *Encuesta Trimestral del Empleo* (INE, 2010; cit. FundaPro, 2011), no muestran un cambio en esta situación de las mujeres, los jóvenes y aquellos que accedieron al nivel secundario y superior. Es decir, del total de desempleados, 53% son mujeres, 55% son menores de 29 años, entre hombres y mujeres, y un 82,8% son de instrucción primaria o superior.

De acuerdo a la *Encuesta del estudio de mercado laboral de técnicos superiores, medios, operativos* (Polo y Camacho, 2008: 34), realizado por la Dirección de Interacción Social Universitaria (DISU) de la UMSS, a una muestra de 1316 jóvenes de 18 a 24 años, de cuatro municipios del departamento de Cochabamba (Cercado, Quillacollo, Colcapirhua y Sacaba), tenemos la siguiente distribución porcentual:

24 El informe desglosa el desarrollo de la incidencia entre los años 1999 hasta el 2007 tomando en cuenta estos tres ítems: Sexo, Edad y Nivel de instrucción. El cuadro que ilustra esta evolución muestra el sentido contrario que se desarrolla entre el incremento del desempleo especialmente en el nivel de estudios superiores (de un 6% a un 10,9% en el periodo mencionado) y el descenso de un 5,2% a un 3,2% en los de estudios de nivel primaria o ninguna.

**Gráfico N° 5: Jóvenes de 18 a 24 años según el nivel de instrucción. Municipios del Dpto. de Cochabamba (2008)**

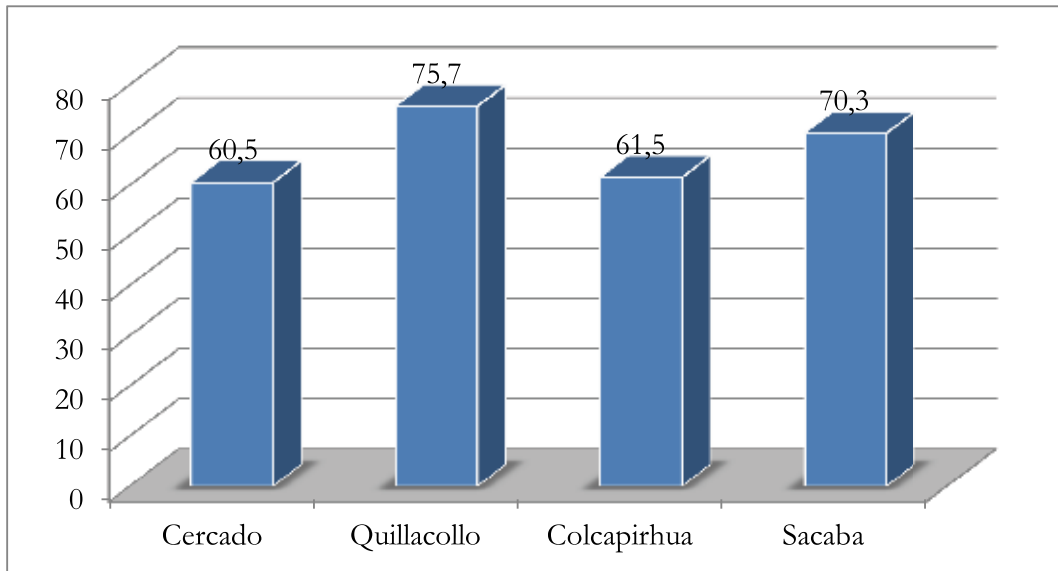


**Fuente:** elaboración propia en base a la *Encuesta del estudio de mercado laboral de técnicos superiores, medios, operativos. DISU-CEP-UMSS, 2008, 2014.*

Correlativamente a esta información, es posible afirmar que existe una elevada tasa de deserción escolar. Una de las principales causas del abandono de los estudios es justamente la incorporación a una fuente laboral; este fenómeno es más significativo en las áreas rurales. El estudio realizado por Polo y Camacho (2008), nos refleja una inserción temprana al mercado laboral, especialmente en los últimos niveles escolares, en la medida que los jóvenes deben abandonar los estudios e insertarse en el mercado laboral para integrarse en la productividad agrícola o en actividades de iniciativa laboral familiar o para sustentar los gastos mínimos de la canasta familiar.

A continuación presentamos los niveles de asistencia a establecimientos educativos de los jóvenes de 18 a 24 años en cuatro municipios de Cochabamba.

**Gráfico N° 6: Asistencia de jóvenes de 18 a 24 años a establecimientos educativos. Municipios del Depto. de Cochabamba (2008)**

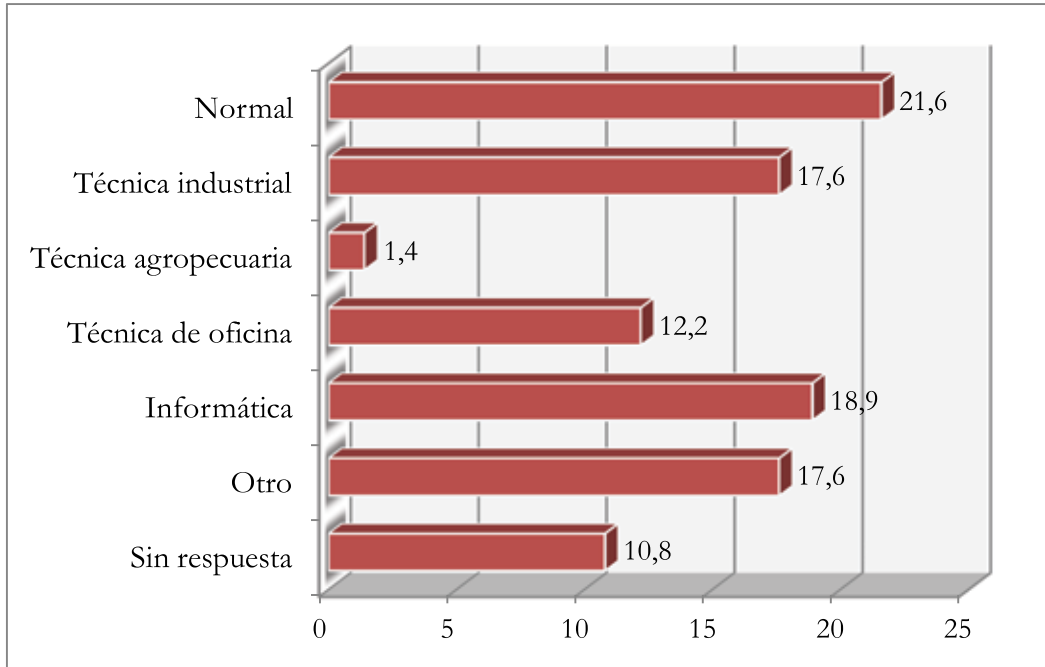


**Fuente:** elaboración propia en base a la *Encuesta del estudio de mercado laboral de técnicos superiores, medios, operativos. DISU-CEP-UMSS, 2008. 2014.*

Curiosamente es en el municipio del Cercado de Cochabamba donde la asistencia de los jóvenes es la más baja. Esto solo puede interpretarse como que es la dinámica del mercado laboral citadina la que requiere más fuerza de trabajo y es la que incorpora a los jóvenes con mayor frecuencia; pero también quiere decir que es el área en la que los jóvenes abandonan su formación profesional con más frecuencia. Esta oposición entre abandono de los estudios e incorporación temprana, es decir, antes de una profesionalización, al mercado laboral no puede dejar de identificarse como uno de los puntos centrales de la problemática de la juventud.

Complementariamente a esta información presentamos datos sobre la asistencia de jóvenes a establecimientos educativos no universitarios, es decir, centros de formación técnica.

**Gráfico N° 7: Porcentaje global de jóvenes de 18 a 24 años que asisten a establecimientos educativos no universitarios (Municipios de Cercado, Quillacollo, Colcapirhua, Sacaba) (2008)**



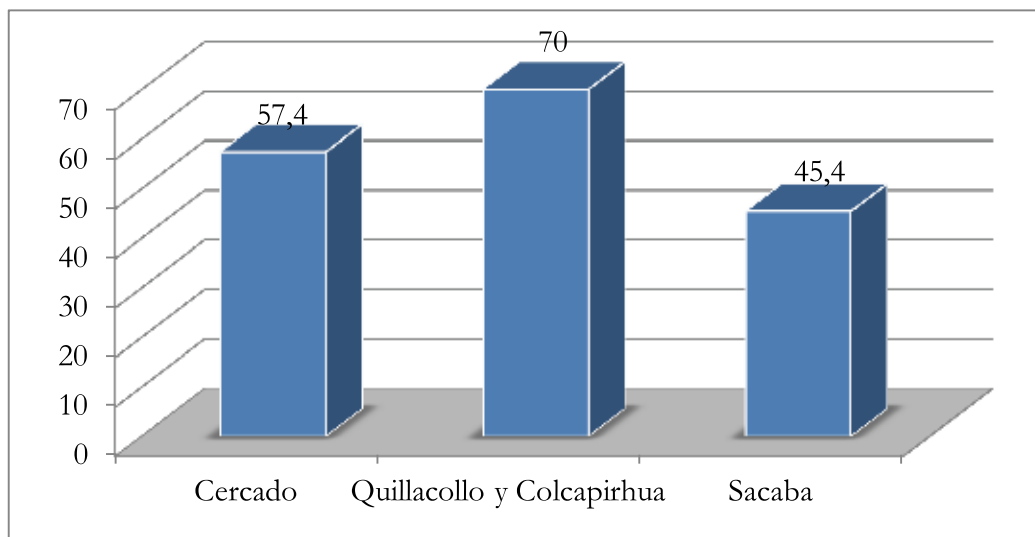
**Fuente:** elaboración propia, 2014, en base a la *Encuesta del estudio de mercado laboral de técnicos superiores, medios, operativos. DISU-CEP-UMSS, 2008.*

Con notoria frecuencia se destaca la asistencia de jóvenes en las Normales Superiores (21,6%). Aquí, es necesario hacer notar que se considera el empleo en el sector del magisterio como “un trabajo seguro”, puesto que es el Estado el que, aun con salarios relativamente bajos, incorpora laboralmente en el sector público a los jóvenes profesionales. Estas expectativas son prevalentes en las decisiones de jóvenes procedentes de la clase media baja que apuestan al ascenso social; este dato se correlaciona además con la percepción de la perspectiva de la ampliación del sector de la educación pública por parte del Estado, que requerirá, para cubrir el crecimiento vegetativo escolar y el crecimiento de la matrícula, más profesores.

El estudio *Encuesta del estudio de mercado laboral de técnicos superiores, medios, operativos* (Polo y Camacho, 2008) nos ha permitido además elaborar el siguiente gráfico, que muestra el nivel de intención de estudios de carreras técnicas, en jóvenes de 18 a 24 años.



**Gráfico N° 8: Intención de estudio en los cuatro municipios del Cercado (2008)**



Fuente: elaboración propia, 2014, en base a la Encuesta del estudio de mercado laboral de técnicos superiores, medios, operativos. DISU-CEP-UMSS, 2008.

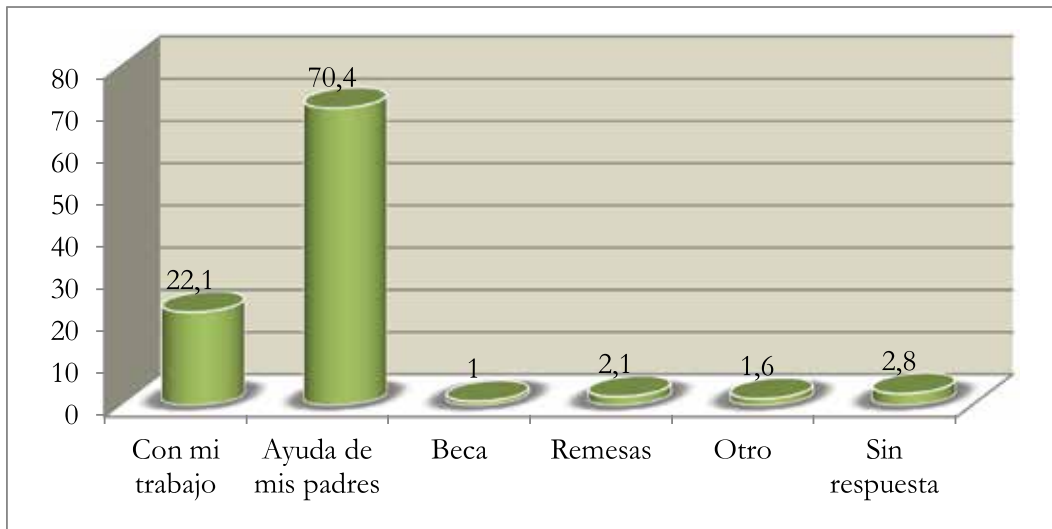
Según este estudio, las empresas privadas —nuevamente nos confirma el dato— discriminan a los profesionales técnicos al no contratarlos; y si los contratan les ofrecen salarios bajos (Polo y Camacho, op. cit.: 38). Sin embargo, las contrataciones son más frecuentes cuando el postulante proviene de carreras como mecánica, electrónica, sistemas, contabilidad y mercadotecnia, que permiten, luego de la obtención del título de técnico superior, proseguir la formación, hacia un nivel de licenciatura. En realidad estos trabajos son obtenidos con una intención de ejercitar los conocimientos prácticos y ganar experiencia e inclusive con la intención de insertarse tempranamente en el mercado profesional en las actividades laborales propias de la carrera que se han optado cursar. Otras opciones, que permite una concentración de preferencias de postulantes varones, son las carreras de Técnico automotriz, Analista de sistemas y Técnicos en electrónica (*Ibid.*: 39). El informe afirma que el crecimiento y la diversificación de algunas actividades productivas, hace que el sector de ofertas académicas orientado a mujeres (enfermería, confección, técnico en contabilidad, analista de sistemas, gastronomía, turismo y hotelería) sea más significativo que para los varones.

Como vemos en el siguiente cuadro, el financiamiento para que los jóvenes accedan a estos estudios, en alrededor de un 70%, está cubierto por los padres (*Ibid.*: 41). Si tomamos en cuenta que la mayor oferta de carreras de estudios técnicos está concentrada en la oferta de instituciones de formación técnica privada, podemos observar también cómo las becas son casi inexistentes. Es decir, si un joven o los padres no pueden costear los estudios de formación técnica en un centro de formación privada,

este joven buscará opciones de estudio en entidades públicas que no demanden costos altos. Esta es una de las razones por las cuales los jóvenes optan por los estudios de carreras a nivel de licenciatura en las universidades públicas, ya que las ofertas de estudio a nivel de licenciatura son prácticamente gratuitas (*Ibid.*); es decir, no existen cobros por pensiones y el costo de la matrícula es prácticamente cero.

A continuación presentaremos el gráfico de la fuente de financiamiento de los estudios en jóvenes de 18 a 24 años en los municipios mencionados anteriormente.

**Gráfico N° 9: Fuente de financiamiento de estudios, jóvenes de 18 a 24 años. Municipios de Cercado, Quillacollo, Colcapirhua, Sacaba (2008)**



**Fuente:** elaboración propia, 2014, en base a la *Encuesta del Estudio de Mercado Laboral de Técnicos Superiores, Medios, Operativos. DISU-CEP-UMSS, 2008.*

Para interpretar adecuadamente este gráfico hace falta además sumar las remesas que se envían a los jóvenes desde el exterior (2,1%) al de “ayuda de mis padres” (70,4%), que hacen en total 72,5%; pues estas remesas, en 2013 ascendía a un promedio de 500 us americanos por familia,<sup>25</sup> no son sino justamente enviadas por los padres que han decidido buscar mejores ingresos en países del exterior. Estos padres envían montos de dinero para el sostenimiento de sus hijos y éstos, en algunos casos, pueden inscribirse a instituciones privadas para estudiar. Los gastos más frecuentes de los jóvenes estudiantes

25 Véase en Antelo López, Ernesto (enero-febrero, 2008), “Migrantes bolivianos: “2,5 millones de héroes y heroínas”, en Comercio Exterior N° 159. *Bolivia: migración, remesas y desempleo.* Instituto Boliviano de Comercio Exterior. Santa Cruz-Bolivia. Se puede también verificar los datos emitidos por la Secretaría de Economía y Hacienda de la Gobernación de Santa Cruz, José Luis Parada. Véase Eju. “Remesas familiares” enviadas a Bolivia subieron a \$us 1.000 millones en 2013”. <http://eju.tv/2013/08/remesas-familiares-enviadas-a-bolivia-subieron-a-us-1-000-millones-en-2013/>

se concentra principalmente en pasajes, fotocopias, libros, vestimenta y alimentación y otros gastos, de modo que aquellos que por las circunstancias de la vida tienen que sostienen con su propio trabajo deben asumir los costos de estos ítems, inclusive cuando se trata de estudios en entidades públicas gratuitas como la universidad pública.

### **4.3. Estado y creación de fuentes de empleo**

En la teoría económica existe un axioma que afirma que la tasa de inversión del Estado repercute en la generación de empleos; un empleo seguro, adecuadamente remunerado y productivo es, para los individuos y sus familias una de las más efectivas estrategias contra la pobreza.

El *Informe de Coyuntura Nacional* reflexiona justamente esta relación entre la inversión del Estado y la generación de empleos: *“Existe una estrecha relación entre la tasa de inversión y la generación de empleos (...). Es decir, la inversión promedio por fuente de empleo creada fue de US\$ 23,863. Durante el periodo 2006-2011 la tasa de inversión subió a 15.7 por ciento del PIB en promedio y la inversión bruta durante este periodo llegó a US\$ 21,525 millones en valores constantes de 2012. Es decir, la relación inversión bruta-empleo subió a US\$ 26,139 en promedio. Este aumento se debió a que, con la caída en la tasa de desempleo, el mercado laboral se volvió más estrecho, lo que hizo que la economía se volviera un poco más intensiva en capital”* (Informe de Coyuntura Nacional, 2013: s/n).

El artículo de Carlos Jemio titulado *El problema del empleo en Bolivia* (ob. cit., 2008), retoma los datos del INE para sostener que *“durante el período 1999-2003 la generación de empleos en la economía fue de alrededor de 112 mil puestos de trabajo como promedio anual. Paralelamente, el crecimiento de la población económicamente activa (PEA) fue de 136 mil personas por año, por lo que en promedio potencialmente existieron alrededor de 24 mil personas por año que ingresaron al mercado laboral y que no pudieron conseguir un empleo. De esta forma, la población desocupada en el país habría aumentado de 164 mil en 1999 a 261 mil en 2003, por lo que la tasa de desempleo a nivel nacional, habría crecido de 4,3% de la PEA en 1999 a 6% en 2003. El número estimado de desempleados a nivel nacional para el año 2006 asciende a 344 mil personas, por lo que la tasa de desempleo se sitúa en 7,2%”*.

Es decir, si el Estado invirtiera en la generación de empleos, aproximadamente 140 mil personas deberían integrarse al mercado laboral anualmente. Pero la inversión estatal en la creación de nuevos empleos depende siempre de la estabilidad macroeconómica, la mejora de la infraestructura productiva, apertura de nuevos mercados y seguridad jurídica para las empresas locales y extranjeras, además de mejoras en la educación, en la formación profesional y en la capacitación para trabajos en las áreas que el Estado propone desarrollar. La inversión, aminoraría los índices no solo de desempleo, sino de informalidad. Se entiende que tiene que haber una correlación entre formación profesional y creación de fuentes de empleo. Si el Estado, en la perspectiva de la reactivación del aparato productivo, invierte un mayor capital en la generación de más fuentes laborales, entonces necesita también delegar a instituciones educativas superiores la formación de recursos, habilitar

trabajadores y profesionalizar a más personas para que ocupen los puestos, de lo contrario el resultado es la creación de fuentes de empleo sin un personal calificado que lo pueda ocupar. La consecuencia de esto es, por supuesto, el incremento del desempleo.

#### 4.4. Relación entre nivel de instrucción y empleo

De acuerdo a *Inspira, Comunicación para el desarrollo* (2013), la proyección de un *pensum* académico que se establece en una región o comunidad, debe considerar la relación entre la demanda laboral, que implica la potencialidad productiva y la posibilidad de integrar a su estructura la fuerza de trabajo del contexto; esto se traduce, para el público, en una posibilidad de acceder a un empleo. Identificamos entonces tres elementos de esta dinámica socioeconómica: un contexto macroeconómico, una comunidad, una región o municipio, con dinámicas de mercado específicas de demanda laboral de ese contexto y la posibilidad de empleo para los jóvenes. Lo que sucede es que, a su vez, la posibilidad de empleo tiene relación, en la comunidad, con el *know how* (experiencia) o ese capital cognitivo y tecnológico acumulado en la vivencia de la vida cotidiana, en la familia, pero además, fundamentalmente con el desarrollo de la pertinencia de la educación formal que se imparte en un determinado espacio social y productivo y que produce ciertas competencias laborales. De modo que el éxito de la posibilidad de que un sujeto se inserte en un empleo, tiene relación, por una parte, con la pertinencia de que lo que el sujeto “sabe hacer”, en tanto adquisición de capacidades y habilidades, responde a las necesidades de una unidad productiva, tomando en cuenta además que esta productividad tiene relación con la distribución de lo producido en el contexto, según la demanda del propio desarrollo comunitario.

En el trabajo titulado *Cuestionario sociométrico de la empleabilidad* (2008), que es un estudio realizado en Valencia, España, entre los años 2005 y 2007, se observa que los estudios de empleabilidad muchas veces reducen y simplifican la problemática compleja y sistémica de la exclusión social a procesos históricos individuales de desempleo, haciendo a un lado las explicaciones sistémicas, globales y territorialmente especificadas: “...la empleabilidad ha acabado finalmente conceptualizada, con no poca convención, como la capacidad personal de encontrar y mantener un empleo , y será en esa cursiva donde centraremos nuestra crítica y nuestra ruptura con el modelo biográfico que la auspicia, con la intención de favorecer un marco de comprensión y un instrumento de evaluación que, sin denostar la relevancia de los factores personales, afirme, integre y evalúe factores sistémicos interactuantes como clave para la integración de las personas desfavorecidas” (ob. cit. 2008: 14-15). El estudio sigue una línea claramente crítica del sistema social y de los procesos neoliberales que escamotean los verdaderos mecanismos sociales que produce el desempleo y la marginalidad, y pretende la mejora de la capacidad de inserción profesional facilitando el acceso y la “reincorporación al mercado de trabajo a aquellas personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo...” (*Ibid.*). Hay pues una relación directa entre el desempleo y la exclusión social, afirman los autores.

La inserción profesional es de este modo una integración social al mercado y a la comunidad que puede reflejar también la complejidad de los factores diversos que actúan entre lo individual y la estructura social que la produce.

En la lógica de la intervención sobre la problemática individual y lo que los autores denominan sistémica, social y colectiva, proponen dos ejes fundamentales: el empoderamiento (*empowerment*) personal y el empoderamiento territorial. En estas dos líneas de acción se considera los fundamentos de la planificación para la reproducción de la sociedad y la cultura.

En el informe de la Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas (Udape) (cit. en *Los Tiempos*, 2006) se afirma que la inserción al mercado de trabajo en las áreas urbanas de Bolivia, sucede a edades muy tempranas. El informe muestra que la inserción laboral en la población menor a 25 años, en el año 2005, es de 33,7% en los varones y 25,4% en las mujeres. Contrariamente a lo que ya se expuso en anteriores títulos de este mismo texto, sobre la relación opuesta que existe entre nivel de instrucción e inserción laboral, estos datos muestran una correlación directa entre estas dos variables: a mayor nivel de instrucción, mayor probabilidad de inserción laboral. El informe menciona además que la tendencia va en aumento (*Ibíd.*).

En el estudio sobre la demanda y oferta de profesionales técnicos, presentado EducaPro (2011), se afirma que la dinámica del mercado laboral no ha cambiado mucho desde el último estudio del 2005, ya que *“el país sigue formando profesionales que el mercado no necesita”* (*Ibíd.*). Plantea que hay una necesidad de impulsar la formación técnica especializada para el sector productivo: *“hay necesidad de técnicos soldadores para el sector energético y de hidrocarburos y técnicos especializados en administración de recursos naturales. No son formados ni por las universidades ni por institutos. Esas son las asimetrías encontradas”* (*Ibíd.*: 13). Especialmente en las regiones de los valles, el mercado laboral demanda que las instituciones formen técnicos que permitan el desarrollo del sector agropecuario, en manufacturas, textiles, metalmecánica y trabajos en madera.

Como se advirtió en el estudio de FundaPro realizado el 2005, sigue habiendo una saturación de la demanda de profesionales universitarios que produce el fenómeno del desempleo y el subempleo. Aunque se reporta un aumento del 10% en la matriculación en la educación superior, se sigue percibiendo, desde el sector productivo, que al contratar a los egresados de estas instituciones los propietarios de las empresas deben invertir en la capacitación del personal en habilidades laborales específicas. Se percibe, por tanto, que la diversificación y la calidad formativa tienen aún un desarrollo insuficiente para cubrir las demandas del mercado. La autogestión empresarial sigue siendo un desafío porque los profesionales universitarios y técnicos no desarrollan fácilmente emprendimientos empresariales y por tanto, las estrategias para la inserción directa en el mercado laboral, sigue siendo deficitaria, bajo la forma de trabajador dependiente.

A continuación presentamos el cuadro que refleja los niveles de inserción laboral según la actividad laboral y el nivel de instrucción:

**Cuadro N° 3: Niveles de inserción laboral**

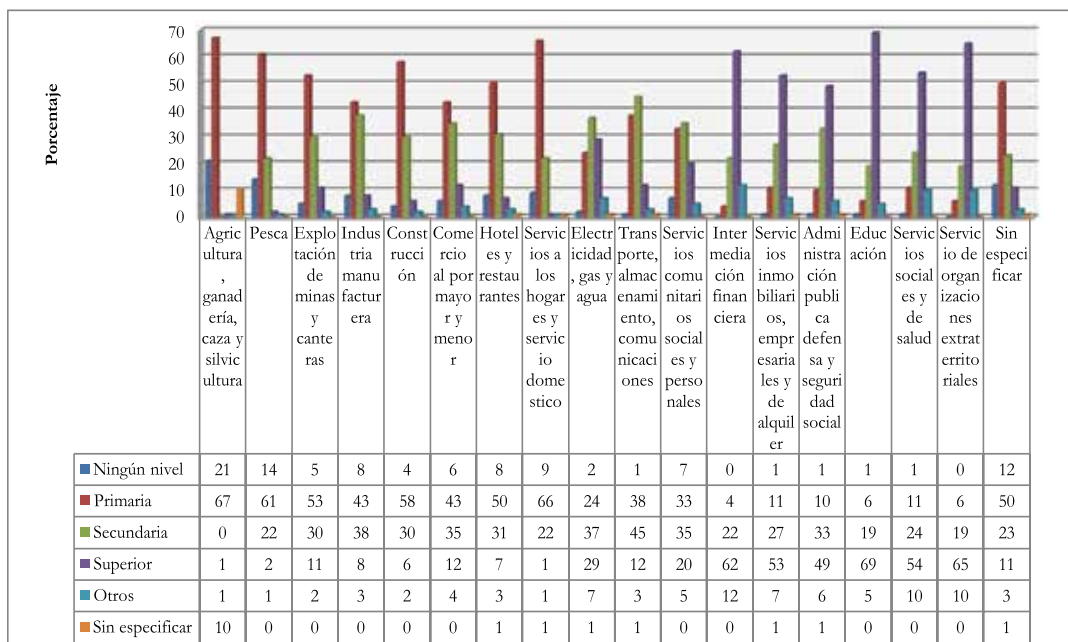
Rama de actividad	Nivel de instrucción en %						
	Ningún nivel	Pri- maria	Secund- aria	Super- ior	Otros	Sin espe- cificar	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	21	67	0	1	1	10	100
Pesca	14	61	22	2	1	0	100
Explotación de minas y canteras	5	53	30	11	2	0	100
Industria manufacturera	8	43	38	8	3	0	100
Construcción	4	58	30	6	2	0	100
Comercio al por mayor y menor	6	43	35	12	4	0	100
Hoteles y restaurantes	8	50	31	7	3	1	100
Servicios a los hogares y servicio domestico	9	66	22	1	1	1	100
Electricidad, gas y agua	2	24	37	29	7	1	100
Transporte, almacenamiento, comunicaciones	1	38	45	12	3	1	100
Servicios comunitarios so- ciales y personales	7	33	35	20	5	0	100
Intermediación financiera	0	4	22	62	12	0	100
Servicios inmobiliarios, em- presariales y de alquiler	1	11	27	53	7	1	100
Administración publica de- fensa y seguridad social	1	10	33	49	6	1	100
Educación	1	6	19	69	5	0	100
Servicios sociales y de salud	1	11	24	54	10	0	100
Servicio de organizaciones extraterritoriales	0	6	19	65	10	0	100
Sin especificar	12	50	23	11	3	1	100
Total población ocupada (promedio)	<b>6</b>	<b>35</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Censo Nacional de Población y Vivienda. INE, 2001. Cit. por FundaPro, 2005.

En este cuadro puede observarse tres grupos de prevalencia que permiten identificar cómo la inserción laboral tiene una correlación directa entre el nivel de instrucción y la posibilidad de aplicación de conocimientos en cada rama de actividad, es decir, en un primer grupo, en correlación con el nivel primario de instrucción, existen actividades laborales en las que el empleo no requiere conocimientos formales y niveles de instrucción; en un segundo grupo, en correlación con el nivel secundario de instrucción, hay una mayor necesidad de aplicación de conocimientos en la actividad laboral; y finalmente, en el tercer grupo, ya podemos decir que las actividades laborales requieren de personal con conocimientos específicos que puedan ser aplicados en actividades de producción o de servicios con mayor pertinencia técnica, de modo que la empleabilidad en estas actividades laborales dependen de un grado de instrucción siempre más alto: el de técnico superior o el de licenciatura. Esto no implica que, en estas actividades, no exista también personal que desarrolle otras actividades relacionadas con aplicaciones que requieran niveles de formación más bajos, pero la actividad laboral central ha de requerir de conocimientos más específicos.

Veamos una comparación gráfica de estos datos.

**Gráfico N° 10: Actividad según nivel de instrucción**



Fuente: elaboración propia en base a datos del Censo Nacional de Población y Vivienda. INE, 2001. Cit. por FundaPro, 2005.

En este cuadro puede identificarse una polarización entre los porcentajes que representan a los trabajadores con niveles de instrucción primaria y los trabajadores con niveles de instrucción superior. Y no es que no haya actividades laborales para los que tienen formación en el nivel primario, sino que, en estas actividades, se trata de formas de autoempleo o emprendimientos micro empresariales productivos o de servicios, en los que hay que hacer notar que los montos obtenidos de ganancias son variables y por lo general inferiores a los obtenidos por los trabajadores de niveles de instrucción superior. A menor nivel de instrucción, le corresponde, sin duda, ocupaciones en actividades laborales más precarias. En el nivel superior se destacan los rubros de intermediación financiera, servicios inmobiliarios, educación, servicios sociales y servicios de organizaciones extraterritoriales.

Veamos los siguientes datos sobre la relación entre la categoría ocupacional y la rama de actividad. Este es un cuadro complementario que justamente nos muestra la prevalencia de las actividades laborales bajo la forma de trabajador dependiente (obrero o empleado) y trabajador por cuenta propia.

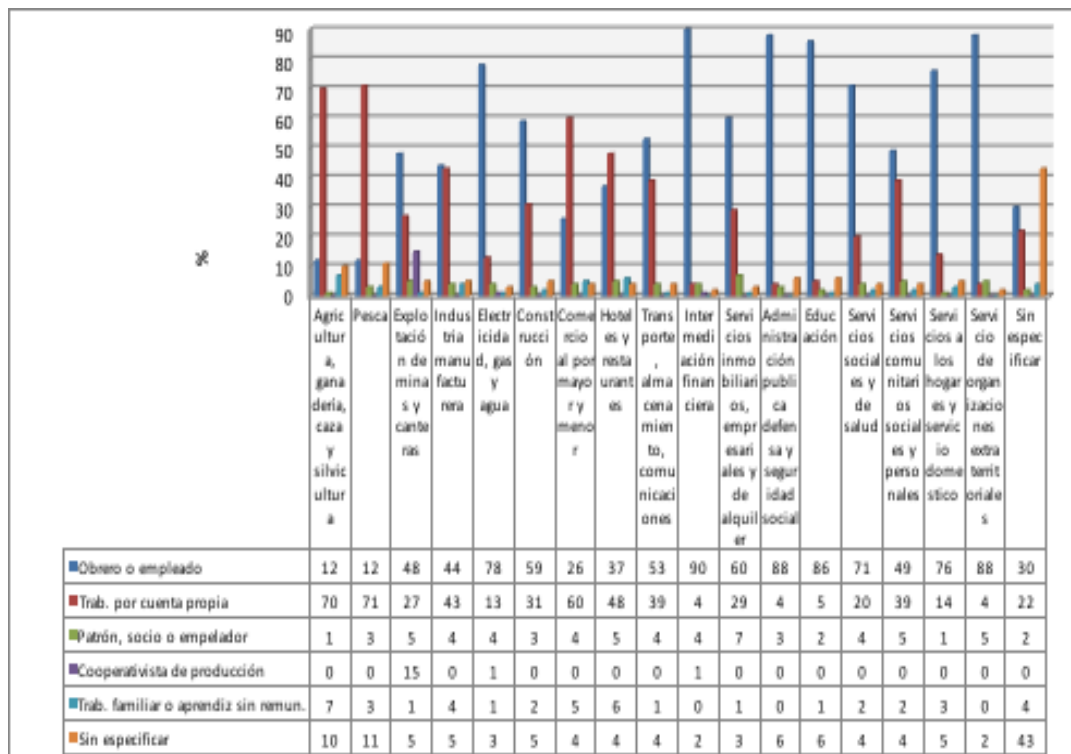


**Cuadro N° 4: Prevalencia de las actividades laborales**

Rama de actividad	Categoría ocupacional					
	Obrero o Empleado	Trab. por cuenta propia	Patrón, socio o empleador	Cooperativista de producción	Trabajador familiar o aprendiz sin remuneración	Sin especificar
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	12	70	1	0	7	10
Pesca	12	71	3	0	3	11
Explotación de minas y canteras	48	27	5	15	1	5
Industria manufacturera	44	43	4	0	4	5
Electricidad, gas y agua	78	13	4	1	1	3
Construcción	59	31	3	0	2	5
Comercio al por mayor y menor	26	60	4	0	5	4
Hoteles y restaurantes	37	48	5	0	6	4
Transporte, almacenamiento, comunicaciones	53	39	4	0	1	4
Intermediación financiera	90	4	4	1	0	2
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	60	29	7	0	1	3
Administración pública defensa y seguridad social	88	4	3	0	0	6
Educación	86	5	2	0	1	6
Servicios sociales y de salud	71	20	4	0	2	4
Servicios comunitarios sociales y personales	49	39	5	0	2	4
Servicios a los hogares y servicio domestico	76	14	1	0	3	5
Servicio de organizaciones extraterritoriales	88	4	5	0	0	2
Sin especificar	30	22	2	0	4	43
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>46</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

Fuente: elaboración propia en base a datos del Censo Nacional de Población y Vivienda. INE, 2001. Cit. por FundaPro, 2005.

**Gráfico N° 11: Empleo por rama y categoría ocupacional**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Censo Nacional de Población y Vivienda. INE, 2001. Cit. por FundaPro, 2005.

Claramente se observa la predominancia del empleo en el sector obrero y de los trabajadores a cuenta propia a lo largo de todas las ramas productivas diversificadas, con especial énfasis en las ramas de electricidad, gas y agua y de la construcción. Ambos niveles, es decir, sector obrero (38%) y el sector de los trabajadores a cuenta propia (46%), suman en total 84% de toda la rama de las actividades laborales.

El siguiente cuadro, obtenido del Censo 2001, refleja la relación entre la edad y la rama ocupacional.

**Cuadro N° 5: Edad y rama ocupacional**

Edad	Fuerzas armadas	Directivos en la adm. Pública y empresas	Profesionales científicos e intelectuales	Técnicos y profesional de apoyo	Empleados de oficina	Servicios y vendedores del comercio	Trabajad. En agricultura, pecuaria y pesca	Trabajad. ind. Extractiva construcciones Ind. manufacturera	Operadores de instalac. Y maquinarias	Trabajad. no calificados	Sin especificar	Total
7-9	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	7	1
10-14	0	0	0	0	2	5	5	3	0	6	14	4
15-19	28	1	0	4	7	10	9	11	4	19	14	10
20-24	12	6	7	16	22	14	11	17	15	18	12	14
<b>Porcentaje</b>	<b>40</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>44</b>	<b>47</b>	<b>29</b>

Fuente: elaboración propia en base a datos del Censo Nacional de Población y Vivienda. INE, 2001. Cit. por FundaPro, 2005.<sup>26</sup>

Véase cómo uno de los porcentajes más altos de ocupación juvenil (47%) corresponde a trabajos no calificados, es decir, los jóvenes se emplean entre los 15 y los 24 años de edad, en empleos para los que no están formados. Existe una significativa población infantil, entre los 7 y 9 años, pero además preadolescentes, entre 10 y 14 años que se emplea en trabajos no calificados;<sup>27</sup> ambos segmentos poblacionales suman 21% de la población ocupada. Por otra parte es posible advertir otros empleos juveniles en las fuerzas armadas, empleos en trabajos de oficina y en establecimientos comerciales. Añadiremos que los porcentajes más elevados se encuentran entre las edades de 20 a 39 años de edad (véase el mencionado informe, FundaPro, 2005).

El cuadro que presentamos a continuación, que procesa los datos en el 2007, tiene algunas variaciones, y sin embargo expresa la tendencia de los años precedentes.

26 La tabla original coteja las edades hasta los 80 años y más, de modo que en esta tabla presentamos únicamente la sumatoria del porcentaje parcial que corresponde a la edad de los jóvenes hasta los 24 años.

27 Debe observarse en este punto que el mercado laboral, en épocas de crisis (años 80 y 90), especialmente en lo que se refiere al sector privado, demandaba en los jóvenes iniciantes laboralmente, en una gran mayoría de los casos de empresas industriales o manufactureras, mano de obra no calificada, con experiencia o sin experiencia, contratando personal con baja formación o capacitación laboral, debido a que podía pagar salarios bajos (cfr. Polo y Camacho, 2009).

**Cuadro N° 6: Edad y rama ocupacional - 2007**

Edad	Fuerzas armadas	Directivos en la adm. Pública y empresas	Profesionales científicos e intelectuales	Técnicos y profesional de apoyo	Empleados de oficina	Servicios y vendedores del comercio	Trabajad. en agricultura, pecuaria y pesca	Trabaj. ind. extractiva construcciones Ind. Manufacturera	Operadores de instalac. Y maquinarias	Trabajad. no calificados
10-19	0	0	0	5	5	12	16	13	3	10
20-29	32	16	20	35	38	21	12	26	26	25
Porcentaje	32	16	20	40	43	33	28	39	29	35

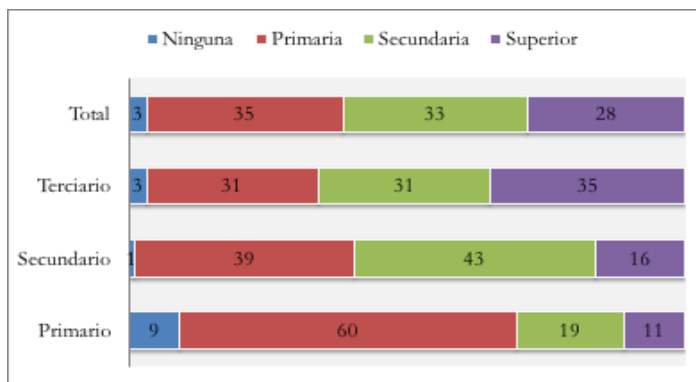
Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE, 2007. Datos porcentuales sobre la población ocupada mayor de 10 años.<sup>28</sup>

Tomando en cuenta que la edad promedio de la población productiva bordea los 35 años de edad y que por tanto la población juvenil que bordea los 23 años, puede pensarse a esta última como población en formación; tenemos que, los mayores porcentajes de la empleabilidad juvenil, además de mano de obra cualificada, se encuentra en el sector de Técnicos y profesionales de apoyo y Empleados de oficina. Véase también los porcentajes relativos a Trabajadores de la agricultura, pecuaria y pesca, cuyo ámbito laboral en los espacios rurales ocupa a niños y adolescentes. Trabajador en la industria extractiva, Construcción e industria manufacturera y Trabajadores no calificados, cuyo sector absorbe a la población productiva de menor edad. Particularmente en Bolivia, como país en vías de desarrollo, con niveles significativos de pobreza, tiene un sector trabajador infantil y adolescente que aporta al autosustento y a la economía familiar.

El siguiente gráfico presenta la correlación entre el nivel de instrucción y la inserción laboral en los sectores productivos.

28 La tabla original coteja las edades hasta las edades de 59 años, de modo que en esta tabla, intentado representar específicamente la situación de la juventud, presentamos únicamente la sumatoria del porcentaje parcial que corresponde a la edad de los jóvenes hasta los 29 años.

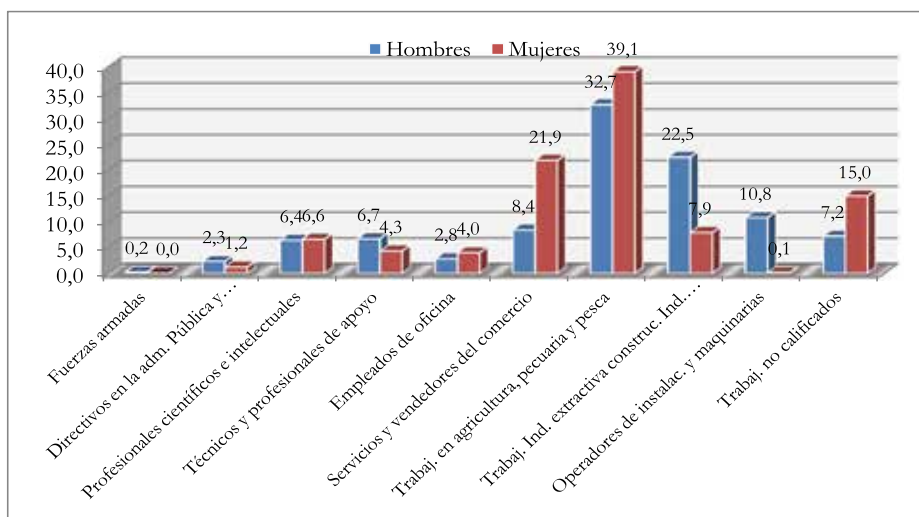
**Gráfico N° 12: Nivel de instrucción y sector productivo**



Fuente: Elaboración propia en base a FundaPro, 2011; Ilustración 6. 2014.

En el cuadro de la correlación entre el Nivel de instrucción y la Actividad productiva, el informe de FundaPro (2011) muestra que el 69% de la población ocupada mayor de 10 años, no tiene ninguna formación o solo hasta el nivel de primaria y trabaja en el sector primario, y solo un 30% de este sector ha podido acceder al nivel secundario o superior. En el sector secundario, la suma de la participación de un nivel secundario (43%) y superior (16%), que hacen un total de 69%. Mientras que en el sector terciario la participación de trabajadores que tienen un nivel de instrucción secundario y superior, es de 66%. Se observa por tanto una mayor participación de trabajadores con niveles superiores de formación.

**Gráfico N° 13: Ocupación por sexo al año 2010**

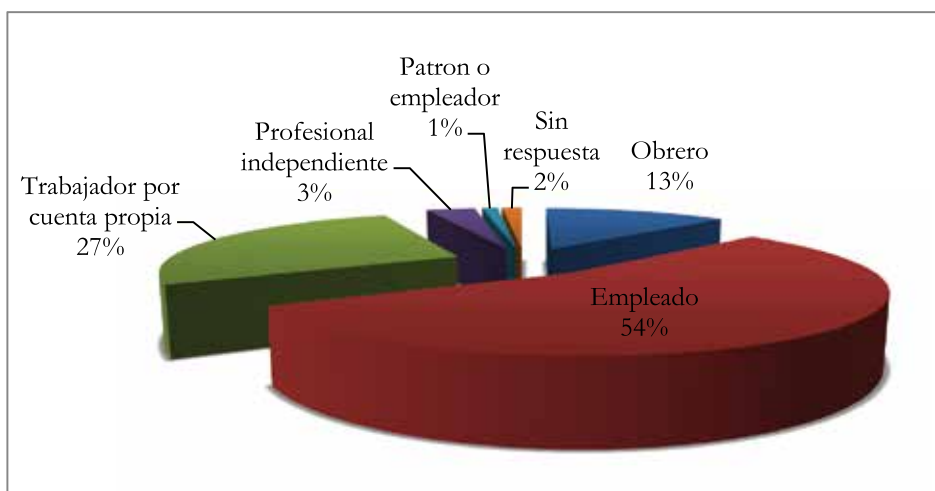


Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE, 2010a. Cit. por FundaPro, 2011.

En este cuadro podemos observar los niveles de inserción laboral femenina. Aunque se destaca más en el sector de Trabajadores de la agricultura, pecuaria, agropecuaria y pesca, es también significativa la presencia de las mujeres en el sector de los trabajadores de los servicios, vendedores y comercio. Hacemos notar que superan levemente a los varones en el sector de Profesionales científicos e intelectuales.

El *Estudio de caracterización del mercado laboral y oferta educativa técnica en el departamento de Cochabamba: municipios de Cercado, Sacaba, Quillacollo y Colcapirhua* (Polo y Camacho, 2009), presenta la siguiente distribución ocupacional. Aunque en la presentación original existe una especificación de los porcentajes por municipio, destacando que en espacios donde se han instalado una cantidad significativa de industrias y empresas manufactureras, aserraderos, fábricas, etc., los jóvenes tienen un mayor acceso a trabajar como empleados, en estos municipios el porcentaje puede ser elevado.

**Gráfico N° 14: Ocupación de los jóvenes de 18 a 24 años en los municipios de Cercado, Quillacollo, Colcapirhua y Sacaba (2008)**

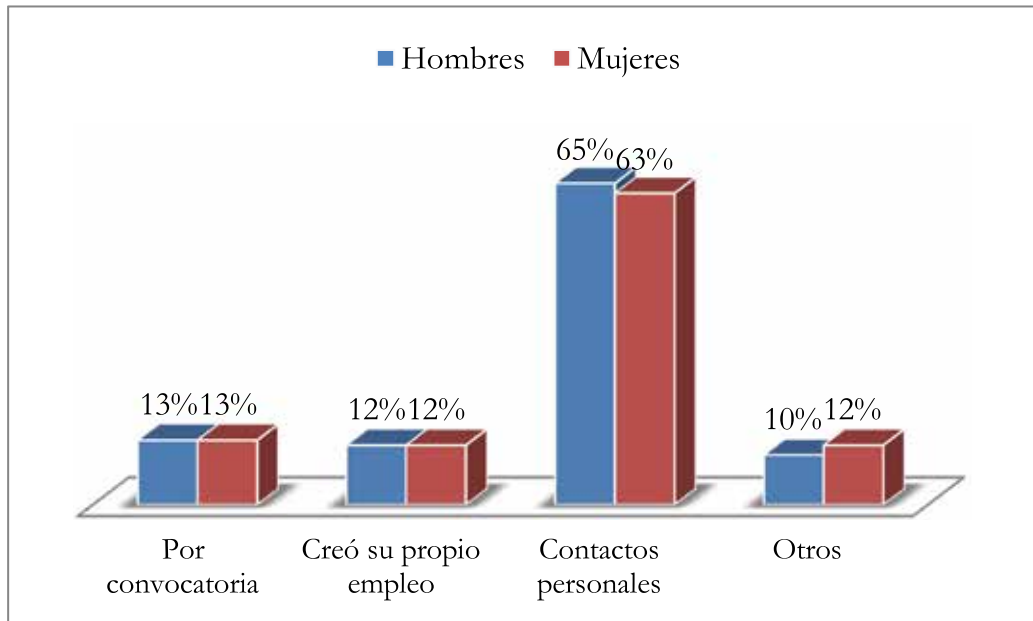


Fuente: elaboración propia, 2014, en base a la *Encuesta del Estudio de Mercado Laboral de Técnicos Superiores, Medios, Operativos. DISU-CEP-UMSS, 2008.*

De acuerdo al siguiente cuadro, los contactos personales, son determinantes para acceder a un empleo. Esto implica la posibilidad de contar con vínculos de parentesco o amistad en una comunidad, que producen, mediante la colaboración mutua, efectos en el ámbito laboral; en los términos de Bourdieu (1983), se trata del “capital social” o el recurso de las relaciones recíprocas entre los individuos, cuyas redes establecen formas de bienestar, confianza y cooperación grupal y comunitaria.

Por otra parte, se nota claramente la iniciativa personal incipiente para gestionar el propio empleo.

**Gráfico N° 15: Modalidad de obtención de trabajo (jóvenes de 18 a 24 años) en los municipios de Cercado, Quillacollo, Colcapirhua y Sacaba (2008)**



Fuente: Elaboración propia, 2014, en base a la Encuesta del Estudio de Mercado Laboral de Técnicos Superiores, Medios, Operativos. DISU-CEP-UMSS, 2008.

#### 4.5. Ofertas de formación y preferencias de estudio

El crecimiento económico del país, la activación de las empresas estatales en nuevas ramas indica que debe incidirse sobre la formación de profesionales en actividades laborales también nuevas para que los jóvenes puedan incorporarse progresivamente a los procesos productivos y por tanto, al mercado laboral, pues se entiende que habrá mayor oferta de trabajo. De acuerdo al *Plan Nacional de Desarrollo*, del Ministerio de Planificación del Desarrollo, es necesario, para que se planifique un mayor desarrollo socioeconómico del país, que exista un equilibrio y una coincidencia entre la formación de profesionales, tomando en cuenta la necesidad de diversificar las profesiones y los títulos que son ofertados, y la oferta de trabajo en el mercado, poniendo el énfasis en la formación “técnica y tecnológica” (2006). O sea, hay que reconocer una relación directa entre el desarrollo del mercado de trabajo local e internacional y la necesidad de ofertar una formación pertinente a la realidad del mercado y su crecimiento posible en el caso boliviano.

De acuerdo a los datos de la Dirección de Educación Superior (2011; cit. por FundaPro, 2011), existen en Bolivia 56 universidades de las cuales 11 son autónomas y 39 son privadas, además de las universidades no autónomas (3) y de régimen especial (3).

Existen además 280 institutos de formación técnica (104 públicos y 176 privados). De acuerdo a los datos del PIEB: [...] *en los últimos años, se ha vivido un proceso de democratización de la educación universitaria. Primero, por el incremento del acceso de las mujeres a estudios universitarios que, para 2010, fue del 48%, porcentaje similar al de los hombres. Segundo, se modificó el perfil del estudiante, éste dejó de ser sinónimo de clase media y de haber asistido previamente a un colegio particular. En efecto, un buen porcentaje de los estudiantes de las universidades autónomas, quizá, entre el 60% y el 70%, proviene de sectores de bajos ingresos y de establecimientos fiscales... aunque, en las universidades privadas, ocurre exactamente lo contrario* (2007, cit. por FundaPro, 2011: 33).

De acuerdo a los datos de la *Encuesta del Estudio de Mercado Laboral de Técnicos Superiores, Medios, Operativos* (Polo y Camacho, 2008), en el departamento de Cochabamba la oferta de formación técnica privada es de 91%, mientras que la oferta pública es de apenas de 9%. La universidad pública se dedica a formar profesionales a nivel de licenciatura principalmente. No obstante que se ha reconocido en los ámbitos de la planificación académica, que se hacen necesarias las titulaciones intermedias en las diferentes carreras de formación profesional, el aparato burocrático de estas universidades no facilita las transformaciones curriculares y la efectivización de este cometido.

Si tomamos en cuenta que en Bolivia, según datos de la UDAPE (2010; cit. por FundaPro, 2011: 37), al 2009, existe una población de 1.367.029 en edad de asistir a centros de educación superior (aproximadamente jóvenes entre los 17 y 24 años) se tiene que un 31% (un total de 413.800) se encuentra matriculado en las universidades: unos 34.300 (6%) en las universidades privadas y 65.800 (25%) estudiantes en universidades públicas y del CEUB<sup>29</sup>.

Mientras tanto, los índices de titulación no son tan elevados con relación a la matriculación. En 2009 se registró un total de 22.185 titulados, de los cuales 16.600 (75%) corresponden a las universidades del CEUB y 5.600 (25%) a las universidades privadas. Específicamente *“en Cochabamba, el mayor porcentaje de alumnos titulados corresponde a las carreras de Ciencias de la Salud (31%), seguido de las áreas de Ingeniería y Tecnología (22%)”* (Ibíd.: 42). Esto se correlaciona con la oferta de las carreras y con el índice de matriculados en ellas, en una proporción de 24 de 100 o 2 de cada 10 en las universidades públicas. Se puede advertir que tanto la matriculación como el índice de titulados van en aumento significativo en los últimos años. Entre las causas para el abandono y la no titulación, según la *Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud* realizado por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (2008), se menciona el *“trabajo (37%), falta de dinero (19%) y embarazo (17%)”*, figuran entre las principales (cit. por FundaPro, 2011: 44). En general se advierte que el abandono de los estudios se da en los adolescentes a partir de los 15 años de edad y disminuye entre los 20 y los 24 años. En realidad la “inserción laboral” y la “falta de dinero” son dos variables absolutamente articuladas, ya que están integradas en una sola lógica: ante la falta de dinero los jóvenes buscan alguna actividad laboral que les permita sustentarse y es en este viraje que deben



abandonar sus estudios. La integración de los jóvenes al mercado laboral, en las etapas de estudio (entre los 15 a 24 años), si bien les aporta recursos para el autosustento y en varios casos el de sus familias, se opone a la continuidad para proseguir los estudios.

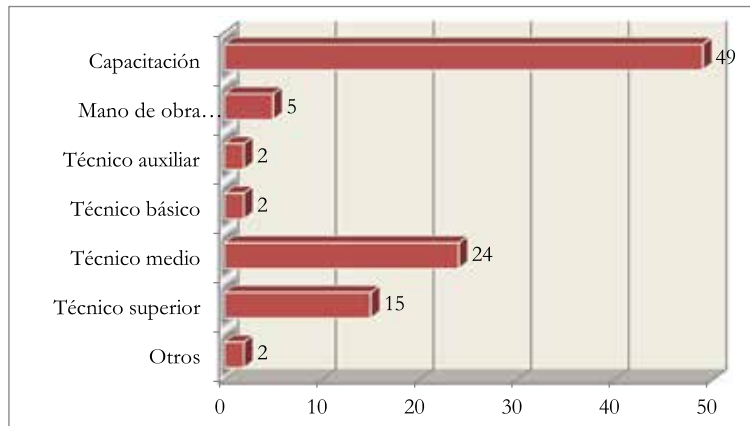
En el Censo Nacional de Población del año 2001, el INE había registrado un total de 2.265.103 habitantes jóvenes entre 15 y 29 años, lo que representaban un 27,4% de la población total que se encuentran en edad de emprender actividades laborales, mientras estudian además en la escuela, en la universidad o en algún instituto de formación técnica. Es decir, un importante porcentaje de estudiantes en este rango de edad estudian y trabajan al mismo tiempo, lo cual implica una disminución en el rendimiento académico o en muchos casos el abandono de materias y hasta un elevado índice de repitencia de los niveles.

El informe muestra, tanto en el sistema público como en el privado, un incremento de la oferta de carreras universitarias: de 433 en 2005 a 622 en 2010 (CEUB, 2010; cit. por FundaPro, 2011: 45). Esto no solo demuestra, como una respuesta a las transformaciones económicas y sociales suscitadas en el país, una apertura en la perspectiva de la formación en profesiones no tradicionales, sino quizás, y en consecuencia, una perspectiva de la apertura de una oferta laboral más diversificada; inclusive es necesario admitir que las ofertas académicas proponen aplicaciones de las competencias desarrolladas en el proceso de la formación, pueden tener múltiples destinos en la dinámica de la inserción al mercado laboral.

Por otra parte, la formación técnica, que en el pasado había tenido un prestigio inferior a los niveles de formación en licenciatura, debido al actual crecimiento de la demanda, prácticamente en todas las áreas de la actividad laboral, ha sido prevista en el Plan Nacional de Desarrollo (2006, ob. cit.), como parte de una estrategia para vincular el conocimiento científico y tecnológico con la productividad y con el desarrollo, mediante la incorporación de los conocimientos y saberes locales, aclaramos, no necesariamente académicos y científicos. Esta estrategia de *“oferta de formación técnica y capacitación laboral puede ser pública, privada y 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 Educación Alternativa”* (PROCAP, 2009; cit. por FundaPro, 2011: 52).

A continuación vamos a presentar los índices de titulación en educación técnica.

**Gráfico N° 16: Titulación en educación técnica**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Programa de Capacitación Laboral. Cit. por FundaPro, 2011: 53.

De acuerdo a este cuadro, los jóvenes asisten actualmente a centros de formación para capacitarse y obtener un título a nivel de técnico, ya sea básico, medio o superior. Para el 2010, y según la apertura del mercado laboral en las ramas técnicas y según la paulatina adecuación de los institutos en la valoración de la formación en este nivel profesional, se ha registrado un total de 49.048 estudiantes matriculados en institutos técnicos públicos del país, 75% de los cuales corresponden al eje central La Paz, Cochabamba y Santa Cruz.

En el año 2009, 6.043 estudiantes de La Paz, El Alto y Cochabamba, han egresado de estos institutos. Estos egresados han estudiado profesiones técnicas vinculadas a las áreas de las ciencias empresariales, económicas y financieras (51%, 29% y 58%, respectivamente) (SEDUCA La Paz y Cochabamba, 2009; cit. por FundaPro, 2011: 56) y la mayoría de ellos son de recursos económicos “modestos”. Curiosamente, el 75% de la oferta de formación técnica corresponde al sector privado y solo 25% al sector público. Vemos en estas ofertas académicas una actualización de los planes curriculares de formación, en las perspectivas del crecimiento de la dinámica económica y laboral del país, y por el contrario, en el sector de la educación pública, un lamentable estancamiento respecto de esta dinámica.

Según este informe, si bien, por una parte, existe una demanda creciente del sector productivo empresarial que requiere jóvenes con formación y profesionalización técnica, por otra parte, como efecto de los procesos de nacionalización y del desarrollo de las empresas del Estado, existe una clara demanda de profesionales en varios niveles de formación para cubrir especialmente el sector energético hidrocarburífero y de la siderurgia; sin embargo, no existen iniciativas gubernamentales que establezcan en el sector de la educación pública definiciones claras que puedan atender esta demanda<sup>30</sup>;

30 En muchos casos el gobierno debe recurrir a empresas internacionales para satisfacer estas demandas. Estas empresas acuden a

por tanto, existe también una demanda creciente de formación por parte de los jóvenes, y un incremento en la apertura de carreras y de institutos tanto públicos como privados. Estos jóvenes, sin embargo, pero también sus padres y el público en general, perciben a los títulos de técnico medio o superior y los cargos laborales, como de menor estatus, de menor productividad y de menor remuneración que el de una carrera a nivel de licenciatura. Se ha visto por otro lado, que también existe en el mercado de las ofertas académicas, una sobreoferta de carreras técnicas que no responden necesariamente a las necesidades del mercado, así como también una saturación en la oferta laboral de licenciados en el mercado profesional, lo que produce el fenómeno de una baja en las oportunidades para los jóvenes profesionales para conseguir empleo y por tanto, una baja en el nivel de los salarios. Al respecto, un informe de investigación periodística sobre el tema aclara que: “42% de profesionales con especialidad o diplomado tiene una remuneración de entre Bs 2.000 y Bs 4.000 y 33%, de entre Bs 4.000 y Bs 7.000; mientras que 31% de los que poseen maestría o doctorado, ganan entre Bs 7.000 y Bs 15.000” (*La Razón*, 28 de enero de 2013).<sup>31</sup>

En síntesis: “En Bolivia, cada año se titulan 16.241 alumnos en las Universidades Públicas y 5.573 en las Universidades Privadas, en tanto que 6.043 alumnos egresan de los institutos técnicos (solo de La Paz y Cochabamba), con lo que se tienen, en suma, 27.857 personas jóvenes con nuevas cualificaciones disponibles en el mercado de trabajo, el grueso de las cuales ha obtenido títulos universitarios” (Fundapro. Ob. cit.: 57). Según este artículo de *La Razón*, del 28 de enero de 2013, existen 71.181 estudiantes de nivel técnico en institutos privados y 58 mil en institutos públicos o de convenio. Del total de 129.171 estudiantes en todo el país, 17.412 están en Cochabamba.

Pero también se hace notar, que en el pasado inmediato, los estudiantes, tanto de carreras técnicas como de licenciatura, no desarrollaban, durante su formación, competencias personales y sociales para el emprendimiento empresarial y por tanto se formaban como trabajadores dependientes. En la actualidad, especialmente los institutos de formación técnica privados ponen el acento en lo que se ha denominado “el emprendedurismo”, que implica la necesidad del profesional de gestionar el empleo y el autoempleo mediante la creación de la propia empresa productiva. Un ejemplo de este tipo de respuesta académica de formación técnica es la propuesta denominada *Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres*, desarrollada por la Fundación Autapo, que comenzó sus actividades en mayo del 2006, en Bolivia. Por lo demás, en los institutos de formación técnica se vienen creando estrategias para la inserción laboral de los nuevos profesionales en un mercado laboral cada vez más competitivo y por tanto excluyente.

En el siguiente cuadro presentamos las profesiones técnicas más requeridas y menos requeridas por los jóvenes en situación de elegir una profesión.

---

los contratos del gobierno con su propio personal capacitado. En otros casos esta falencia viene superada por el hecho de que las propias empresas internacionales deben capacitar jóvenes profesionales locales en tareas específicas del rubro, para desarrollar la actividad.

31 Recordemos que los profesionales de formación técnica tienen un ingreso alrededor de los 2000 bs.

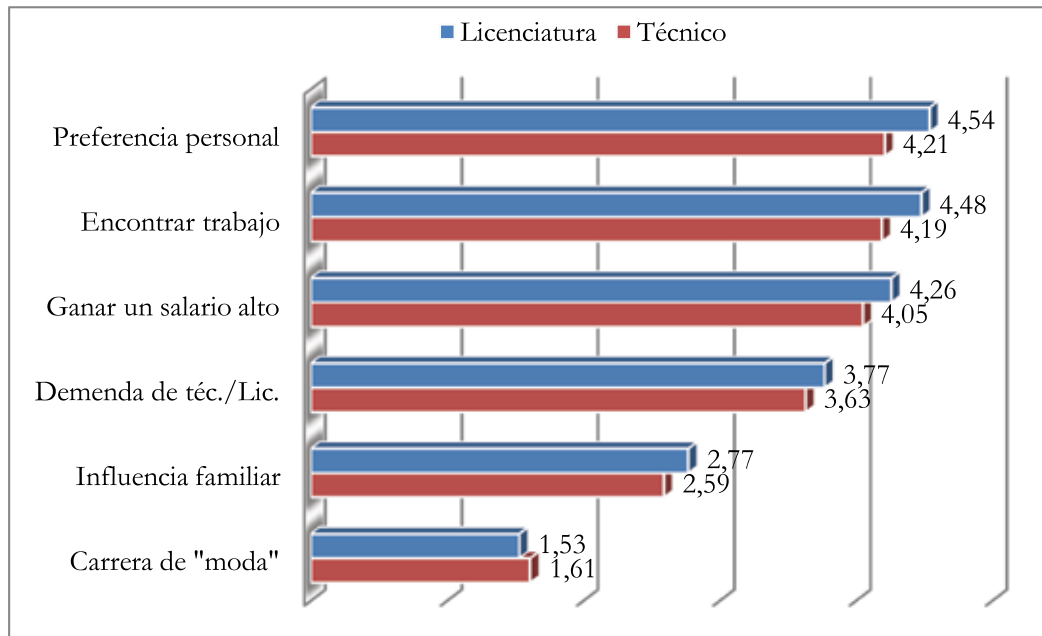
### Cuadro N° 7: Profesiones técnicas más requeridas

Profesiones más requeridas	Profesiones menos requeridas
<p>Las principales carreras con una elevada demanda en el mercado laboral actual son, según los representantes de las universidades y de los institutos técnicos, las siguientes:</p> <p><b>En Universidades:</b></p> <p>Ciencias administrativas y financieras: Administración de Empresas, Ingeniería Comercial, y Auditoría;</p> <p>Ingeniería: Ingeniería de Petróleo y Gas, Ingeniería Industrial, e Ingeniería de Alimentos;</p> <p>Ciencias de la Salud; y</p> <p>Derecho;</p> <p><b>En Institutos técnicos:</b></p> <p>Área industrial: Estudios en las áreas de mecánica, electricidad, alimentos, y textiles;</p> <p>Área administrativa y financiera: estudios en las áreas de secretariado, contabilidad, informática y gestión aduanera; y</p> <p>Área de servicios: estudios en las áreas de construcción civil, artes gráficas, gastronomía y hostelería</p>	<p>Las principales carreras que se enfrentan a niveles muy reducidos de demanda en el mercado laboral actual son, de acuerdo con los representantes de las universidades y de los institutos técnicos, las siguientes:</p> <p><b>En Universidades:</b></p> <p>Historia;</p> <p>Artes; y</p> <p>Física.</p> <p><b>En Institutos técnicos:</b></p> <p>Artes;</p> <p>Música; y</p> <p>Veterinaria.</p>

Fuente: FundaPro, 2011.

A continuación presentamos los índices de criterios por los que los jóvenes se orientan para elegir una carrera técnica o de licenciatura. El cuadro ha sido modificado para mostrar únicamente lo relativo al departamento de Cochabamba.

**Gráfico N° 17: Criterios de bachilleres para elección de carrera a nivel licenciatura o técnico - Cochabamba**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a futuros bachilleres, FundaPro, 2011: 151.

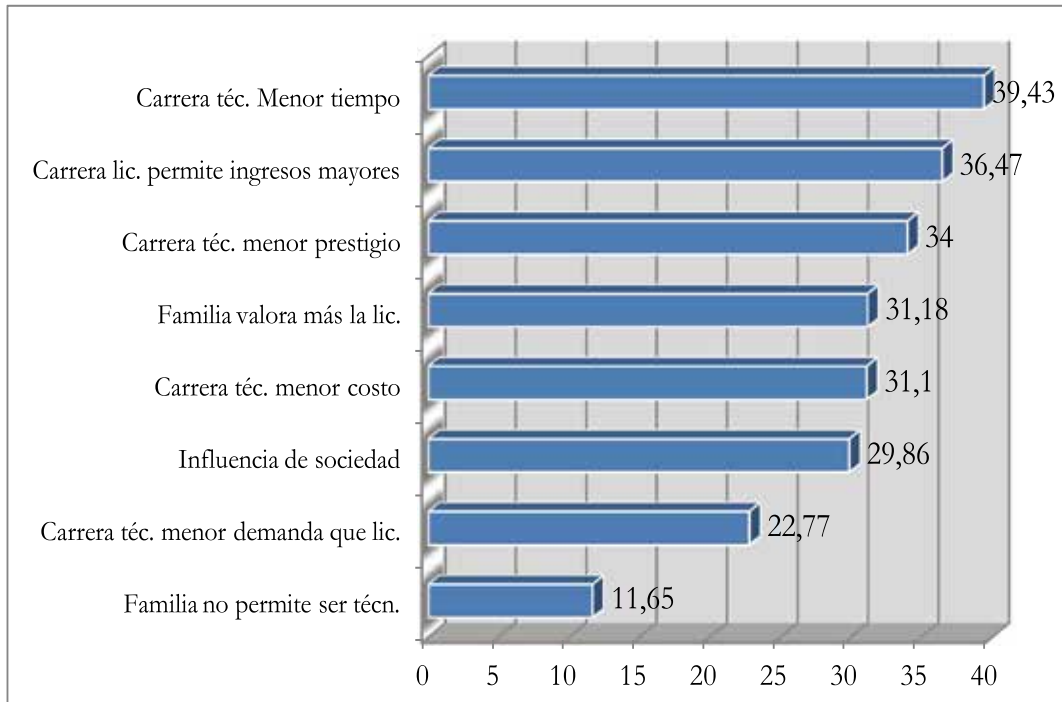
Está claro que hay una preferencia leve por la elección de las carreras a nivel de licenciatura, por sobre las carreras técnicas y se destacan además notoriamente los criterios de Preferencia personal, Encontrar trabajo y Salario Alto.

En realidad la oferta de educación técnica es reducida en la estructura educativa pública y por el contrario existe una proliferación de ofertas de formación técnica privada (89%).

En el caso de Cochabamba, del mismo modo a cómo se va dando en todo el país: “[...] la oferta educativa técnica evidencia una reducida oferta estatal, situación que conduce a los bachilleres en general y a los de bajos ingresos en particular a optar por el ingreso a la universidad pública gratuita, siendo que la oferta estatal de educación superior se concentra en el nivel universitario” (Polo y Camacho, 2009: 20).

Salvo el Costo, el Tipo de personas que asisten y la Distancia, la opción por la licenciatura y por las carreras universitarias predomina como elección de formación. Por lo demás es también evidente que siendo la mayoría de los postulantes a carreras técnicas, provenientes de familias de recursos “modestos” y de zonas rurales y periurbanas, el Costo y la Distancia son razones particularmente significativas para la determinar una elección en la formación.

**Gráfico N° 18: Acuerdo o Desacuerdo de los bachilleres con los siguientes argumentos relacionados con la decisión de estudiar una carrera técnica o licenciatura (Bolivia: 2010)**

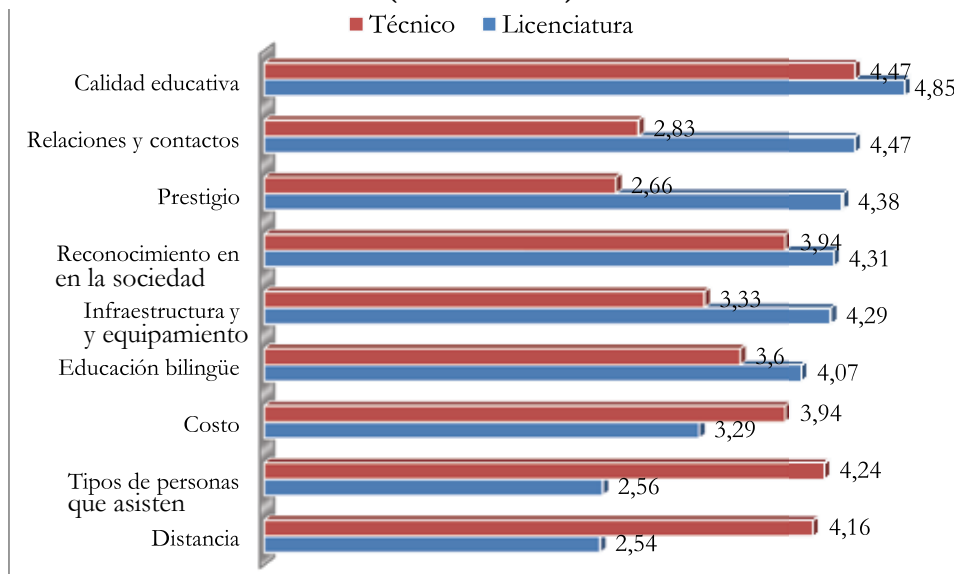


Fuente: Encuesta a futuros bachilleres, FundaPro, 2011: 152

Se entiende que estas respuestas reflejan las percepciones no siempre objetivas y por tanto no reales de los jóvenes sobre el estatus de las carreras técnicas y las carreras a nivel de licenciatura. Por supuesto estos niveles de acuerdo y desacuerdo están totalmente relacionados con las preferencias y las decisiones por la elección de una carrera.

Veamos por otra parte los criterios por los que se guían los jóvenes para elegir una Universidad o un Instituto Técnico donde estudiar.

**Gráfico N° 19: Criterios al elegir una Universidad o Instituto Técnico  
(Bolivia: 2010)**



Fuente: Encuesta a futuros bachilleres, FundaPro, 2011: 154

Salvo los criterios de Costo, el Tipo de personas que asisten y la Distancia, la elección por la licenciatura y las carreras universitarias, predominan como tendencia. Es también evidente que siendo la mayoría de los postulantes a carreras técnicas provenientes de familias con recursos económicos “modestos” y de zonas rurales o periurbanas, el costo y la distancia son razones particularmente significativas para optar por el estudio de una carrera.

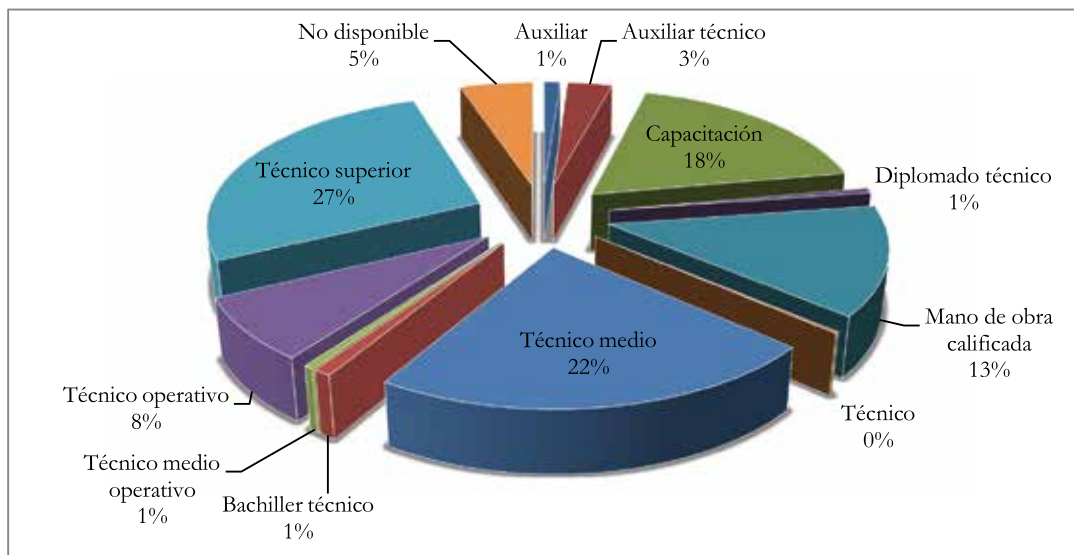
En Cochabamba, los institutos de educación técnica se encuentran en 12 distritos educativos. El año 2008, 83% de ellas se encontraban en el Cercado, 10% en Quillacollo y 15% en los restantes municipios. Los datos obtenidos de un estudio realizado por SEDUCA el año 2008 presentan un particular incremento en la oferta de las áreas comercial, industrial, informática y servicios. El estudio hace notar que la oferta académica coincide con la demanda de profesionales técnicos, por lo menos en lo que respecta al área urbana. Un fenómeno llamativo ha detectado este estudio, y es que los jóvenes de las zonas rurales, lugares en los que se desarrollan predominantemente actividades agrícolas, optan por estudiar carreras universitarias y por tanto pretenden la obtención de un título de licenciatura con perspectivas de aplicaciones laborales que son ajenas a su realidad rural y a las actividades laborales que se desarrollan en el lugar de donde provienen (Polo y Camacho, 2008: 27). La idealización, la imaginarización del ascenso social, la expectativa de los cambios que produce asistir a estudiar en el centro citadino es una finalidad poderosa que define la preferencia por las carreras universitarias en los jóvenes de zonas rurales.

Pero también en muchos casos los estudiantes optan por carreras técnicas cortas y de amplia demanda, porque se dan cuenta que lo invertido en los estudios es recuperado por la pronta inserción laboral, por la productividad de la actividad laboral y los montos obtenidos como ganancia. En algunos casos los estudiantes que han aprendido lo básico del oficio se insertan al mercado laboral debido a la demanda significativa, de modo que la ocupación y la remuneración, no les permite continuar los estudios; estos, son jóvenes que al haber alcanzado a adquirir los conocimientos suficientes para desenvolverse en el mercado laboral con habilidades efectivas, abandonan su formación y no llegan a concluir sus estudios técnicos. Una búsqueda de mejores oportunidades les permite a algunos jóvenes inclusive encontrar condiciones laborales con mejores remuneraciones.

Pero también existen otras ramas de actividad y niveles de formación técnica no universitaria, según el *Estudio de caracterización del mercado laboral y oferta educativa técnica en el departamento de Cochabamba* (2008). Estas alternativas, no obstante que en las universidades, desde una mirada epistemológica, se han reconocido los saberes y las formas de conocimiento no científicos ni académicos, estas alternativas no han tenido un mayor desarrollo y los procedimientos para producir conocimientos siguen siendo los tradicionalmente científicos y académicos de raíz positivista; por tanto, es todavía más incipiente el desarrollo de ofertas formativas alternativas a la licenciatura en las universidades.

Veamos a continuación estas alternativas formativas no universitarias:

**Gráfico N° 20: Departamento de Cochabamba: Oferta educativa técnica por nivel académico (2007)**



Fuente: Polo y Camacho (2008)



Mientras que la oferta de formación técnica en la Universidad Mayor de San Simón de Cochabamba tiene una proporción de 28 carreras y el año 2009 solo cuenta con 22 programas de técnicos. Véase el siguiente cuadro.

**Cuadro N° 8: Oferta de formación técnica en la UMSS**

UNIDAD ACADÉMICA	TÉCNICO SUPERIOR	TÉCNICO MEDIO
Facultad de ciencias jurídicas y políticas		
Facultad de medicina	T.S. en Fisioterapia T.S. en Nutrición	
Facultad de arquitectura	T.S. en Construcción de Edificaciones T.S. en Diseño de Interiores T.S. Turismo T.S. en Diseño Gráfico y Comunicación Visual	
Facultad de ciencias bioquímicas y farmacéuticas		
Facultad de odontología		
Facultad de ciencias económicas	T.S. Contador General T.S. En Estadística T.S. En Proyectos de Inversión T.S. En Proyectos Sociales	T.M. en Diseño Gráfico y Comunicación Visual
Facultad de ciencias agrícolas y pecuarias	T.S. Agroindustrial  T.S. Forestal	
Escuela técnica superior de agronomía (ETSA)	T.S. En Agronomía	
Facultad de ciencias y tecnología		
Facultad de humanidades y ciencias de la educación	T.S. en Comunicación Social.  T.S. en Música.	T.M. En Fortalecimiento de Liderazgos Indígenas: Gestión Educativa en Contextos de Educación Intercultural y Bilingüe
Instituto politécnico universitario (IPU)	T.S. Construcción Civil T.S. Industria de Alimentos T.S. Mecánica Automotriz T.S. Mecánica Industrial T.S. Química Industrial	
Facultad de ciencias sociales		
Enfermería carrera de		Auxiliar Técnico en Enfermería

Fuente: Unidades Académicas y SISS. UMSS. Cit. por Polo y Camacho, 2009.

Por otra parte presentamos la oferta de formación educativa técnica de universidades privadas de Cochabamba. Los datos son de 2008.

**Cuadro N° 9: Oferta de formación técnica en universidades privadas**

Área de conocimiento	Carrera técnico superior	Universidad
Arquitectura	Diseño de interiores	Udabol
	Turismo y Hotelería	Univalle
Economía	Contabilidad	Univalle
	Mercadotecnia	Univalle – Unitepc
	Contaduría Pública	Unitepc
	Mercado y Publicidad	Unitepc
	Estudios Económicos y Financieros	Unitepc
	Administración y Negocios	Unitepc
	Mercadeo y Relaciones Públicas	Unitepc
	Mercadeo y Planificación Turística	Unitepc
Medicina	Fisioterapia	Unitepc
	Auxiliar de Enfermería	Unitepc
Odontología	Prótesis dental	Unitepc
Ciencias y Tecnología	Análisis de sistemas	Unitepc
	Electrónica	Unitepc
Ciencias de la Comunicación	Periodismo	Unitepc
	Producción Audiovisual	Unitepc

Fuente: Polo y Camacho, 2009 en base a planes de estudio de universidades, 2008.

A continuación exponemos datos del año 2009 que muestran la relación entre la oferta y la demanda de profesionales en las carreras que podemos considerar tradicionales, a nivel de licenciatura y a nivel técnico, en Cochabamba.

**Cuadro N° 10: Oferta de y demanda de profesionales**

Nivel	Oferta	Demanda
Licenciatura	<b>Representa el 50% de la oferta total de profesionales</b>	<b>Representa el 50% de la demanda total de profesionales</b>
	Odontología	Medicina
	Medicina	Auditoría
	Auditoría	Ciencias Jurídicas
	Ciencias Jurídicas	Administración de Empresas
	Administración de Empresas	Ingeniería Industrial
Técnico	<b>Representa el 67% de la oferta total de profesionales</b>	<b>Representa el 35% de la demanda total de profesionales</b>
	Contabilidad General	Contabilidad General
	Secretariado Ejecutivo	Secretariado Ejecutivo
	Electrónica-Electrotecnia	Electrónica-Electrotecnia
	Mecánica Automotriz	Mecánica Automotriz
	Fisioterapia	
	Mecánica Industrial	

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta a futuros bachilleres, FundaPro, 2011: 162

Puede notarse entre la oferta y la demanda de estas carreras, especialmente a nivel de licenciatura, un cierto equilibrio; este equilibrio implica que la demanda de profesionales en el medio está cubierta por los procesos precedentes de la elección de la carrera por parte de los jóvenes y los procesos de profesionalización por parte de las instituciones e inclusive la inserción laboral; la mientras que en lo que corresponde a Odontología e Ingeniería industrial hay una falta de correlación entre la oferta y demanda. Esto implica que hay una mayor profesionalización de odontólogos que el mercado no absorbe y una mayor de manda de ingenieros industriales que las instituciones no forman y que los jóvenes no eligen como opción de estudios.

En el caso de las carreras técnicas, tenemos que hay una mayor oferta en carreras como Contabilidad General, Secretariado Ejecutivo, Electrónica-Electrotecnia, Mecánica Automotriz (67%), y solo una demanda del 35%. En los casos de Fisioterapia, Mecánica Industrial, ni siquiera figuran en la columna de la demanda, de modo que se entiende que existe una sobreoferta de profesionales formados en estas carreras técnicas

que quizás no pueden insertarse al mercado.

Sin embargo, las profesiones técnicas con mayor equilibrio entre la oferta y la demanda, son: Veterinaria-Zootecnia, Mecánica Industrial, Construcción Civil, Belleza Integral-Peluquería y Alimentación.

Desde el 2006, de acuerdo a datos que ofrece el matutino Opinión (22 de enero de 2012), es evidente que se ha dado un crecimiento en la demanda por estudios en las carreras técnicas debido también al crecimiento de la demanda de profesionales. En el Tecnológico Industrial Boliviano Canadiense “El Paso”, el año 2006 estuvieron matriculados 1400 estudiantes, lo que le permitió a esta institución crear nuevas especialidades. De acuerdo a Luis Maldonado, que fue en ese entonces el director de esta institución, *“El estudio de una carrera técnica es igual o más necesario que el de una licenciatura para la economía del país, porque es el técnico quien trabaja directamente con el medio de producción, por eso apoyamos la iniciativa de formar profesionales en este nivel”* (ob. cit. 2012).

Esta información, nos permite ver por otra parte, que existe una desarticulación académica entre la formación técnica y la formación a nivel de licenciatura; cuando en realidad son procesos formativos complementarios, con titulaciones intermedias, no existe una continuidad curricular entre los estudios de estas profesiones. Ni en los institutos de formación técnica, privados o públicos, ni en las universidades, se ha pensado una vinculación o una continuidad académica entre ambos niveles formativos; ambas rutas de profesionalización se las oferta por separado sin ninguna perspectiva de continuidad: el técnico medio o superior no tiene las perspectivas de continuar estudios hasta optar por el grado de licenciatura en aquella profesión técnica que habría optado inicialmente. Sin embargo, en el II Encuentro Pedagógico organizado en diciembre de 2012, en la ciudad de La Paz, se ha considerado la necesidad de transformar los planes de estudio e implementar procedimientos administrativo-académicos que permita, a los titulados en ramas técnicas, proceder su formación en dos años suplementarios, hasta obtener un grado de licenciatura.

Finalmente, el blog virtual *Bolivia Informa*, en su edición del 8 de diciembre de 2015, publica una nota sobre las 10 carreras profesionales con mayor demanda en el país. A continuación citamos in extenso esta nota:

## **Profesionales en Salud**

**1. La electro medicina (Ingeniería Biomédica)** es la especialidad de las ciencias de la salud que estudia y analiza el cuidado de la Salud desde el punto de vista de la Tecnología sanitaria. Estos profesionales garantizarán la funcionalidad y el mantenimiento de todo el equipamiento que está implementando el Estado en los hospitales del país, sobre todo, en los de cuarto nivel.

**2. La industria de medicamentos** también representa mayor demanda, es un sector dedicado a la fabricación, preparación y comercialización de productos químicos medicinales, esta carrera es requerida porque el Estado trabaja arduamente en la implementación de fábricas de medicamentos netamente bolivianos, para aprovechar la tradición de la medicina natural del país.

**3. Sub especialistas en las áreas de oncología y pediatría.** Este tipo de profesionales son muy escasos en Bolivia y muy requeridos por la incidencia de las enfermedades.

### **Profesionales en Agropecuaria**

**4. Profesionales en desarrollo Agropecuario,** está basado en el “aprovechamiento de los recursos y potenciales naturales para lograr el desarrollo local con soberanía alimentaria. Esta carrera permitirá alcanzar la meta de incrementar la frontera agrícola para garantizar la producción de alimentos en el país.

**5. Tecnología de alimentos,** es la ciencia que se encarga de estudiar y garantizar la calidad microbiológica, física y química de los productos alimenticios en todas las partes del proceso de elaboración. Muy funcional para la industrialización de la agroindustria.

**6. Especialista en Medio Ambiente y Biodiversidad,** dirigido a estudiantes interesados en conocer los procesos implicados en el funcionamiento de los ecosistemas terrestres y las opciones para mitigar su deterioro en un futuro contexto de cambio ambiental global. Este profesional ayudará a concretar la lucha que impulsa Bolivia a en contra del cambio climático.

### **Profesionales en Hidrocarburos**

**7. Energías e Hidrocarburos,** las especialidades o ingenierías en estas áreas complementarán las políticas de exploración, explotación e industrialización de los hidrocarburos, políticas que

fueron logradas con la nacionalización de los hidrocarburos y que generó el desarrollo nacional.

### **Profesionales en Minería**

**8. La minería y metalurgia**, también son de vital importancia para el Estado porque se proyecta fortalecer esta área que impulsa la economía del país.

**9. Tecnología e información (Telecomunicaciones, Sistemas, Informática, Redes)**, es la aplicación de ordenadores y equipos de telecomunicación para almacenar, recuperar, transmitir y manipular datos, con frecuencia utilizado en el contexto de los negocios u otras empresas.

**10. finalmente se requiere profesionales en diseño de Software Libre**, para permitir libertad en el uso, el programa, con cualquier propósito, de acceso al código fuente del programa, de copiado y distribución y de modificar y mejorar los programas existentes.

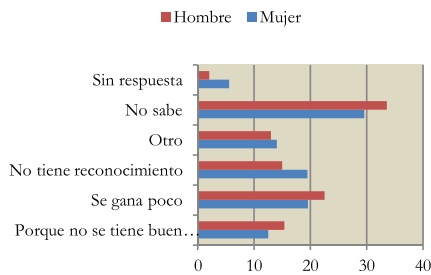
## **4.6. Ofertas académicas en Cochabamba**

A continuación presentaremos las particularidades de las ofertas académicas en Cochabamba y en las provincias del Cercado, Quillacollo, Colcapirhua y Sacaba. Este trabajo, bajo el título de *Encuesta del Estudio de Mercado Laboral de Técnicos Superiores, Medios, Operativos* (DISU-UMSS, 2008), es uno de los pocos estudios que se hace sobre el mercado laboral y las ofertas académicas. El estudio fue realizado por la Dirección de Interacción Social Universitaria (DISU) y publicado el año 2008.

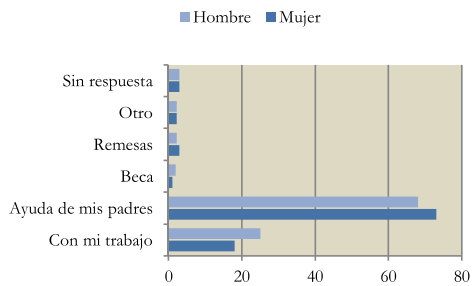
A propósito de este estudio, vamos a presentar un conjunto de cuadros estadísticos que reflejan las tendencias sobre las ofertas académicas y el mercado laboral en Cochabamba.

El gráfico que presenta el porcentaje de asistentes a centros de formación en algunas localidades de Cochabamba, con una correlación entre el municipio al cual pertenecen y la variable de género.

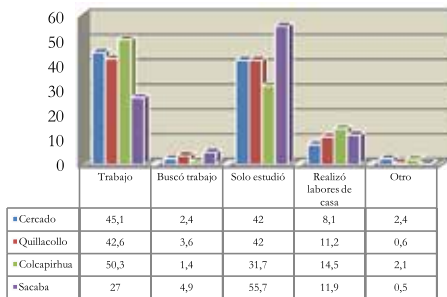
**Gráfico N° 21: Departamento Cochabamba - Jóvenes de 18 a 24 años que No estudiarían una carrera técnica según motivo por género, 2008**



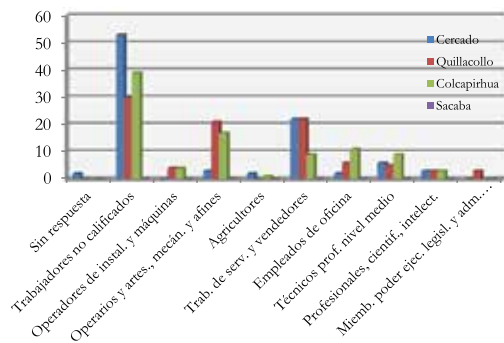
**Gráfico N° 22: Departamento Cochabamba - Jóvenes de 18 a 24 años según fuente de financiamiento de sus estudios por género, 2008**



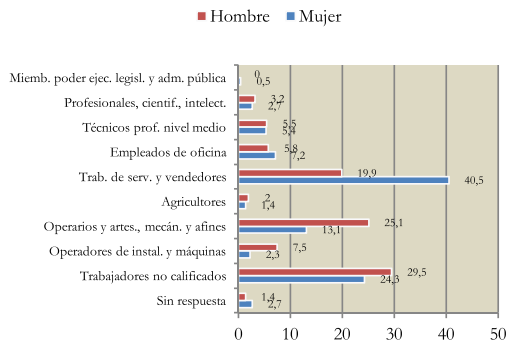
**Gráfico N° 23: Jóvenes de 18 a 24 años por condición de actividad según municipio**



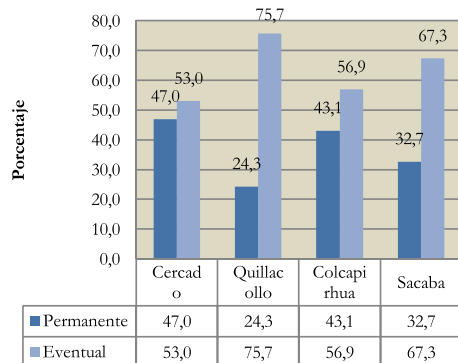
**Gráfico N° 24: Jóvenes de 18 a 24 años por grupo de ocupación y municipio, 2008**



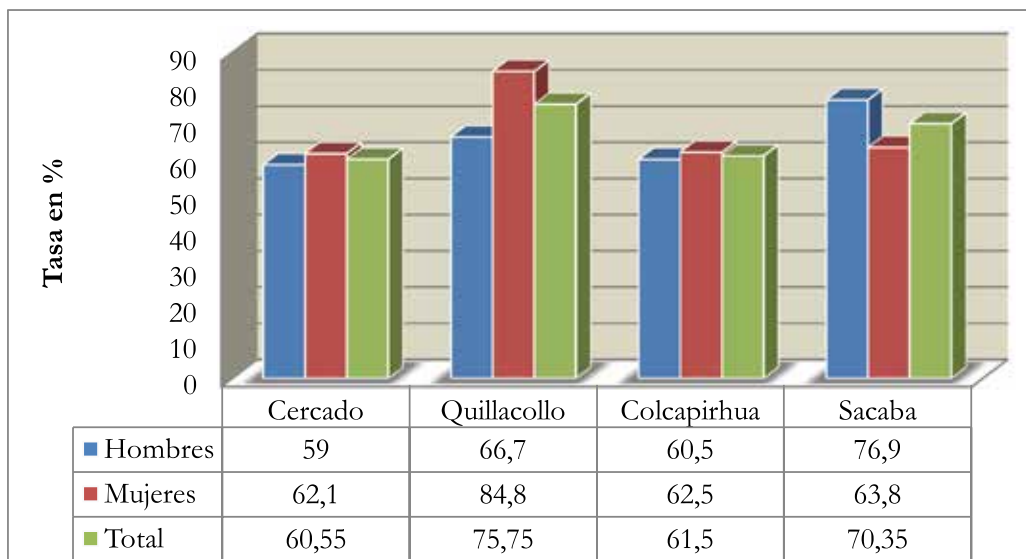
**Gráfico N° 25: Jóvenes de 18 a 24 años por grupo de ocupación y género, 2008**



**Gráfico N° 26: Jóvenes de 18 a 24 años ocupados por tipo de trabajo según Municipio, 2008**



**Gráfico N° 27: Asistencia de los jóvenes de 18 a 24 años por municipio y género, en Cochabamba**



**Fuente:** Encuesta del estudio de mercado laboral de técnicos superiores, medios, operativos. **DISU- CEP-UMSS, 2008.**

## 4.7. Oferta de carreras técnicas

### 4.7.1. Inspira, Comunicación para el desarrollo

En este apartado nos proponemos exponer las ofertas académicas de los institutos de formación técnica y las características de sus propuestas académicas.

a) La publicación de *Inspira, Comunicación para el desarrollo* (2013), menciona las siguientes carreras técnicas:

Carpintería	Educación Alternativa
Construcción Civil	Tornería
Metal Mecánica	Panadería
Cocina	Viticultura
Confección Textil posible	Técnico
Electricidad	Platería
Automecánica	Metal Mecánica
Turismo	Corte y Confección



b) En el Módulo de formación por competencias en empleabilidad y ciudadanía (Fautapo, 2012), presentan los siguientes objetivos.

## **Objetivo general**

Desarrollar estrategias para incrementar las probabilidades de inserción laboral, en empleo o autoempleo, de mujeres y hombres jóvenes bachilleres, pertenecientes a familias de bajos recursos económicos, que enfrentan dificultades de integración económica y social, mediante acciones de capacitación, formación y experiencia laboral, con base en una articulación pertinente entre la demanda laboral y la oferta formativa.

## **Objetivos específicos**

Desarrollar acciones de formación técnica laboral con una fuerte vinculación y articulación entre el mundo laboral y el educativo, otorgando a las y los participantes certificaciones pertinentes a sus características y al perfil de egreso en cada ocupación.

Fortalecer las capacidades institucionales de la oferta formativa de las instituciones de formación técnica laboral (ICAP's), incorporando una visión integral y de emprendedurismo.

Lograr el cofinanciamiento de diferentes sectores, públicos y privados para el desarrollo del Programa.

Implementar una modalidad de intervención delegada que garantice la eficiencia y transparencia en la ejecución del Programa.

Módulo de Formación en Competencias de Empleabilidad y Ciudadanía al Programa (40%), desarrollando e incorporando estrategias y metodologías de discriminación positiva en respuesta a sus necesidades específicas.

- Promover la conformación de instancias nacionales, departamentales y locales de articulación multiactoral para la ejecución del Programa.
- Proporcionar una visión panorámica y completa sobre el emprendedurismo, para que las y los participantes, desarrollen sus propios emprendimientos.
- Desarrollar acciones de sensibilización de las y los empresarios para la formación técnica laboral y la capacitación de recursos humanos.

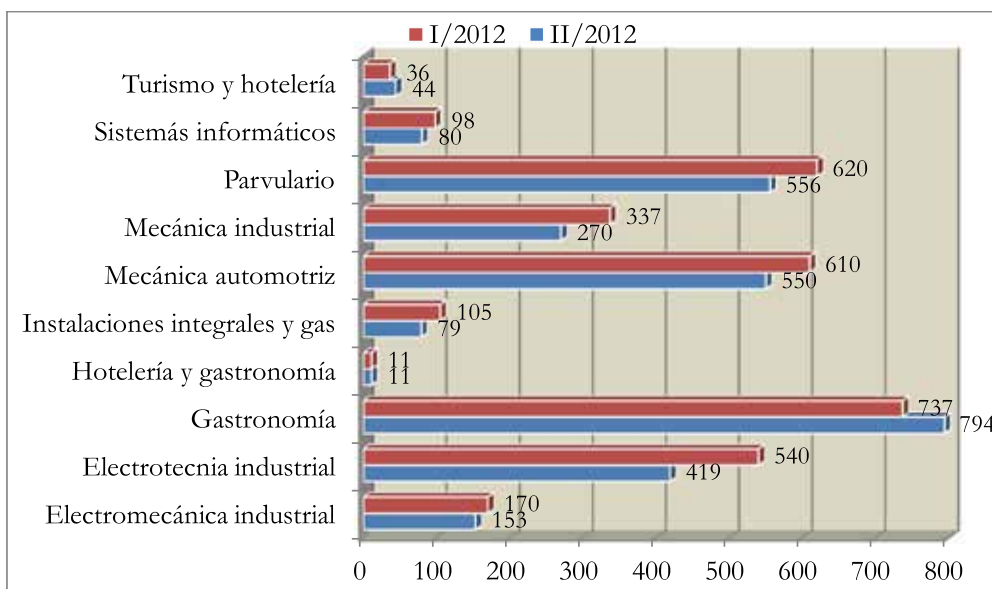
## **4.7.2. INFOCAL**

c) En el documento de la *Memoria Anual 2012* de INFOCAL, figuran las siguientes carreras:

Gastronomía	Mecánica industrial
Parvulario	Electromecánica industrial
Instalaciones integrales y gas	Mecánica automotriz
Sistemas informáticos	Turismo y hotelería
	Electrotecnia industrial

La Encuesta del estudio de mercado laboral de técnicos superiores, medios, operativos recomienda que se deben crear las siguientes carreras (o programas de formación): “curtiembre, marroquinería, metalmecánica, plomería, fundición, aleación, especialistas en madera, metalurgia, textiles, vidrio. Además de incorporar asignaturas que formen al estudiante en áreas como oratoria, lenguaje, expresión oral, desarrollo personal” (2008).

**Gráfico N° 28: Número de inscriptos en carreras técnicas INFOCAL**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Memoria Anual 2012; Fundación Infocal, 2013.

### 4.7.3. Facultad Politécnica del Valle Alto

Actualmente está ubicada en la ciudad de Punata. Es parte de los programas desconcentrados de la Universidad Mayor de San Simón: “Se dedica al estudio y a la

*búsqueda de soluciones para los problemas de desarrollo técnico de la región, conformando un ámbito para la formación de recursos humanos con calidad integral, altamente calificados y comprometidos con este fin, a partir de estudiantes que han concluido la educación secundaria y profesionales graduados” (Facultad Politécnica Universitaria; en línea, 2014).*

## Oferta de Carreras

Técnico Superior en Mecánica Automotriz

Técnico Superior en Construcción Civil

Técnico Superior en Industria de Alimentos

Técnico Superior en Mecánica Industrial

Técnico Superior en Química Industrial

Auxiliar Técnico en Enfermería

Lic. Ingeniería Mecánica Automotriz y Maquinaria Agroindustrial

## **Unidad Desconcentrada Mizque y Capinota**

Lic. Ingeniería Mecánica Automotriz y Maquinaria Agroindustrial

## **Unidad Desconcentrada Mallco Rancho**

Auxiliar Técnico en Enfermería

## **En convenio con Agruco**

Técnico Medio en Gestión Municipal y Desarrollo Endógeno Sostenible

### **4.7.4. Tecnológico Industrial Boliviano Canadiense “El Paso”**

Fundado e inaugurado el 21 de marzo de 1984, como la “Primera Casa Superior de Estudios de Educación y Formación Profesional Terminal” del Departamento de Cochabamba, por Resolución Ministerial N° 260, dado en La Paz, 8 de mayo de 1981. Por Decreto Supremo N° 18020 y Artículo Primero pasa a depender directamente del Servicio Nacional de Educación Técnica “SENET”, que fue creado mediante D.S. N° 15367 como Institución Pública Descentralizada del Ministerio de Educación y Cultura, con jurisdicción y competencia nacional. El 27 de octubre de 1986, fue equipada a través del Programa de Cooperación Canadiense un 27 de Octubre de 1986; fecha muy significativa para las expectativas de la comunidad educativa, porque a partir de esta implementación y por Resolución de Consejo de docentes toma el nombre de “Tecnológico Industrial Boliviano Canadiense, El Paso”.

<b>Técnico Superior</b>	Mecánica Industrial Química Industrial Mecánica Automotriz Electricidad Industrial Alimentos	
<b>Técnico Medio</b>	Mecánica Industrial Mecánica Automotriz	
<b>Macrorubros de especialización en Bolivia</b>	Agropecuaria Artesanía Automotores Comercio Computación Comunicación Construcción Decoración Deportes Educación Electrónica Energía Entretenimiento Finanzas	Gastronomía Hidrocarburos Hotelería Industria Instituciones Minería Publicidad Salud Servicios Telecomunicaciones Transportes Turismo Diseño WEB

## 5. Sobrevaloración de las carreras universitarias y el problema de la vocación

Según el informe de Funda-Pro (ob. cit. 2005), un 55% de los jóvenes, entre 19 y 25 años asisten a las universidades tanto públicas como privadas, intentando obtener un título de licenciatura. Es un porcentaje alto, tomando en cuenta que a nivel internacional el índice de jóvenes estudiantes en las universidades está alrededor de un 15%.

Esto, entre otras cosas, demuestra la valoración y hasta la sobrevaloración que tienen los jóvenes por las carreras y la formación universitaria, especialmente por aquellas tradicionales: derecho, medicina.

Una lógica de larga data histórica ha permitido la construcción, en el imaginario social, de un prestigio acerca de las profesiones universitarias y de los títulos académicos en el nivel de la licenciatura, de los títulos de postgrado, todo esto en desprestigio de

los grados técnicos medios y superiores, y en un mayor desprestigio del aprendizaje de oficios no académicos. El fenómeno es que los jóvenes, en la lógica de la planificación social, luego de acceder a un título de bachillerato, acuden a los centros públicos de educación superior para obtener un título universitario que les otorgará el prestigio social del profesional universitario. Esto no es más que una construcción cultural, que en la lógica de las oposiciones indio/blanco, campo/ciudad, rural/ciudadino, la población joven, rural e indígena campesina ha concentrado sus expectativas de ascenso social, de superación de la pobreza, en la profesionalización universitaria. Hay que añadir a esta explicación, que estas aspiraciones son el saldo de los procesos sociales y culturales que ha dejado la colonia y esa dominación y marginación de lo indígena campesino, desde dónde, en la actualidad, los jóvenes pretenden una construcción de su identidad articulada con los escaparates que pueden ofrecer las imágenes de la modernidad mediática. De este modo el interés y las expectativas de los jóvenes sobre los títulos, sobre la formación y sobre la profesión, apunta a un imaginario distinto al que ofertan las instituciones y difiere también de lugar de donde surge la demanda de profesionales en la dinámica del mercado, y por tanto, difiere mucho de las propuestas académico formativas elaboradas y ofertadas por los centros de formación técnica privados y públicos.

Esta sobrevaloración de los títulos universitarios, pero además esa imaginarización del profesional de prestigio, del profesional médico, abogado, ingeniero, licenciado, tiene el correlativo del imaginario del arribo y de la conquista social del prestigio del profesional y de la conquista del centro ciudadano como el espacio de los privilegios sociales: *“los jóvenes quieren estar en el centro; hay mejor educación en la ciudad”*, nos decía el director de la escuela de Mineros San Juan. Según Johan Börjesson (comunicación personal, 2014), los jóvenes, en la localidad de la provincia Punata, no obstante que tienen, en el Programa Descentralizado, los mismos docentes y el mismo *pensum* que el de la Facultad de Derecho, insisten en acudir a la ciudad e inscribirse y pasar clases en esta Facultad.

Pero además hay una distancia también notoria entre la cantidad de profesionales y la rama de actividad por la que optan, con lo que realmente demanda la sociedad, las empresas y las organizaciones productivas.

El punto es que la sobrecapacitación deriva en desempleo, porque las empresas no pueden pagar las pretensiones salariales de los titulados como licenciados ya que las actividades laborales demandan las habilidades que un profesional técnico podría cubrir y por lo tanto las empresas no los contratan, o contratan bajo una condición de subempleo, que es el empleo justamente en trabajos para los cuales el profesional está sobrecapacitado, y por el cual el trabajador recibe como salario el monto que corresponde al empleo ofertado.

## **Conclusiones**

De acuerdo a la *Encuesta del estudio de mercado laboral de técnicos superiores, medios, operativos* (Polo y Camacho, 2008), “los técnicos superiores y medios se concentran en aquellos establecimientos pequeños considerados micro y pequeñas empresas con 1 a 3 trabajadores. Esta estructura evidencia un mercado laboral que privilegia a profesionales con un nivel de educación superior (licenciados, doctores, ingenieros, etc.)”. Es posible que la mediana y gran empresa absorba el mayor porcentaje de profesionales con formación universitaria no solo en el nivel de formación de licenciatura e ingeniería, sino a aquellos trabajadores profesionales con niveles postgraduales titulados con diplomados, especialidades, maestrías y doctorados.

El mercado laboral se caracteriza por ser informal y no estructurado por lo que se hace difícil su valoración y medición. Particularmente los jóvenes incursionan en el mercado laboral de manera más o menos estable, a partir de los 14 años y de manera masiva integrando la dinámica del mercado informal.

Existe un incremento significativo de la presencia de la mujer en todas las ramas de las actividades laborales o en los oficios tradicionalmente considerados masculinos como mecánica, albañilería, pintura, transporte, etc. Se viene dando una diversificación de las profesiones en todos los niveles y ramas en todos los empleos y oficios.

Hay una dinámica de diversificación periurbana de un amplio sector de servicios: mecánica, albañilería, carpintería, panadería, etc. Existe también un incremento y un crecimiento de las pequeñas empresas y emprendimientos productivos familiares con características altamente competitivas. Actualmente hay un incremento de recursos tecnológicos e informáticos que se aplican en las actividades laborales de los ámbitos productivos y de servicios en todos sus niveles.

Se mantienen todavía resabios de las prácticas de contratación de trabajadores propios de los periodos neoliberales: evasión de responsabilidades sociales con el trabajador así como sometimiento a jornadas laborales intensas que exceden las 8 horas, sin remuneración correlativa; omisión de reconocimiento de los derechos laborales (bonos, aguinaldos, duodécimas, aportes a seguros, aportes a AFP's, etc.). Ha sucedido un crecimiento económico acompañado de un crecimiento del mercado de consumo.

## **Bibliografía**

Antequera, Nelson (2007). *Territorios periurbanos: diversidad cultural, dinámicas socioeconómicas y procesos de crecimiento urbano en la zona sur de Cochabamba*. Cochabamba: CEDIB/Plural.

Arce, M. Carlos (2006). *Los que se van y los que se quedan*. Diario Opinión. Informe Especial. Cochabamba.

Arze V., Carlos (2001). *Ajuste neoliberal y mercado de trabajo en Bolivia*. Global Policy Network. Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario. La Paz.

Azcarruns, Carla *et al.* (2014). *El nuevo mundo del trabajo*. Ed. INCISO. Facultad de Ciencias Sociales-UMSS. Cochabamba-Bolivia.

Balderrama F., Ramiro y otros (2008). *Villa Sebastián Pagador, Diagnóstico del distrito 14, Zona Sur de la Ciudad de Cochabamba*. Fundación “Mahatma Gandhi”. Latinas Editores. Oruro-Bolivia.

Bourdieu, Pierre (1983). The forms of capital. En John G. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and research for the Sociology of Education*. Greenwood. New York. 1986.

Cabo, M. Asencio y otros (2008). *Cuestionario sociométrico de la empleabilidad*. Ed. Consorcio Pactem Nord. Valencia, España.

Calizaya, Victor Hugo. s/f. *Segregación social de la zona sud de la ciudad de Cochabamba y creación de un municipio*. cesu.umss.edu.bo/Mov\_Soc/pdf/municipios\_marzo\_2006.pdf

Carrillo, Juan (1999). Causas e implicaciones del empleo de los adolescentes en la ciudad de Cochabamba. Búsqueda, Revista semestral. Instituto de estudios sociales y económicos (IESE). N° 14. Facultad de Ciencias Económicas y Sociología. Universidad Mayor de San Simón. Cochabamba.

Castro, Sonia y Moya, Luis (2013). *El desafío de ser joven y vivir en la Zona Sud de Cochabamba*. Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades–UMSS. Cochabamba.

Cielo, Cristina y Céspedes, Redner (2008) *Participaciones periurbanas: del control social a los movimientos sociales*. Centro Vicente Cañas. Ed. Plural. La Paz-Bolivia.

Espinoza Z. César y Rojas V. Ranieth (2008). *La otra cara del sueño*. Estudio cualitativo sobre la migración de los padres y su impacto en el reordenamiento familiar, en las habilidades sociales y la afectividad de los hijos adolescentes en un colegio de la zona sud de Cochabamba. UMSS. Cochabamba.

Ewel, Rolando y otros (1999). *Por los caminos de la migración*. Ed. Educación y Cultura, IEHCE; UMSS, Cochabamba.

Fernández, Roberto (2009). *Gas, petróleo e imperialismo en Bolivia*. CESU-Ed. Plural. La Paz.

Gandarillas, Marco *et al.* (2007). *Carpeta de datos de la Zona Sud de Cochabamba*. Centro de Documentación e Información Bolivia (CEDIB). Cochabamba.

INE (2012). *Bolivia, características de población y vivienda*. Censo de población y vivienda 2012. Ministerio de Comunicación. Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz.

INFOCAL (2013). *Memoria Anual*. Nelson Enrique Zegarra y Enrique Torrico, Consejo Editorial. Cochabamba.

Informe de Coyuntura Nacional (25 de octubre de 2013). *El problema del empleo en Bolivia*. N° 217. Fundación Milenio. La Paz.

La Razón, 28 de enero de 2013. *Casi 130 mil personas estudian carreras técnicas en Bolivia*. La Paz.

Laffaye, Sebastián (abril de 2009). *Evolución reciente de la economía internacional*. Revista del CEI. N° 14. Ministerio de relaciones internacionales y culto. Bs. As. Argentina.

Laffaye, Sebastián (diciembre de 2008). *La crisis financiera: origen y perspectivas*. Revista del CEI. N° 13. Ministerio de relaciones internacionales y culto. Bs. As. Argentina.

Laserna, Roberto (2005). *Ciudades y pobreza*. Ed. Plural. La Paz.

Los Tiempos. Martes, *En Bolivia inserción a mercado laboral comienza a muy temprana edad*. Ed. Canelas 21 de noviembre de 2006 Cochabamba – Bolivia.

Ministerio de Planificación y Desarrollo. (2006). *Plan Nacional de Desarrollo: Bolivia digna, soberana, productiva y democrática para Vivir Bien*. La Paz: Ministerio de Planificación y Desarrollo.

Muriel, Beatriz y Jemio, Luis Carlos (2010). *Mercado laboral y reformas en Bolivia*. Serie de documentos de trabajo sobre desarrollo. N° 07/2010. Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo. La Paz.

Nava R. Jesús (2013). *Discurso de los mercados: discurso del psicoanálisis*. Errancia, la palabra inconclusa. [http://www.iztacala.unam.mx/errancia/v5/PDFS\\_1/LITORALES8%20ERRANCIA5.pdf](http://www.iztacala.unam.mx/errancia/v5/PDFS_1/LITORALES8%20ERRANCIA5.pdf)

*Programa de Desarrollo del Poder Local* (2004). Red Interinstitucional de la zona Sudeste de Cochabamba. Centro “Vicente Cañas” –CEDIB– Centro Marie Stopes.

Polo, Teresa y Camacho, Miriam (2009). *Estudio de caracterización del mercado laboral y oferta educativa técnica en el departamento de Cochabamba: municipios de Cercado, Sacaba, Quillacollo y Colcapirhua*. UMSS-Dirección de Interacción Social Universitaria-Centro de Estudios de Población-Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo. Cochabamba.

Pozo, María Esther y otros (2012). *Ciudadanía, género, etnia, recolectoras y recolectores de desechos sólidos en la ciudad de Cochabamba*. Centro de Estudios Superiores Universitarios (CESU). UMSS. Ed. Benjamín Rodríguez. Cochabamba.

Quintanilla, Ruth et al. (2009). *Aquí todos somos de todas partes*. Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades-UMSS. Agalma Ediciones. Cochabamba-Bolivia.

Rodríguez Cuba, Javier (2009). *Índice de empleabilidad de los jóvenes*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas (CICEPA). Universidad Católica del Perú. Perú.



Tezanos, J. F. (2004). *Tendencias en desigualdad y exclusión*. Colección de ciencias sociales. 2da edición. Sistema. Madrid.

Zápotocká, Jaroslava, Coordinadora (2007). *Interpelaciones periurbanas*. Análisis jurídico y sociopolítico de los asentamientos humanos irregulares. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Políticas-UMSS.

— (2005) *Estudio del Mercado Laboral en Bolivia*, Fundación para la Producción (FundaPro). Unidad de Consultoría y Capacitación Universidad Privada Boliviana (UPB). Cochabamba.

— (2011) *Actualización del Mercado Laboral en Bolivia*. Fundación para la Producción (FundaPro). Fundación Autapo y Universidad Autónoma Gabriel René Moreno). Cochabamba.

—(2004). *La otra llajta, la llajta del Sur*. Cartilla educativa para grupos y organizaciones sociales de la zona sur de Cochabamba. Poder Local–Centro “Vicente Cañas”.

24 de julio de 2013. Inspira. Comunicación para el desarrollo. *Profesionales Técnicos de calidad para Potosí*. Formación Técnica Productiva una Oportunidad para la Vida y el Trabajo. [http://www.sociedadqueinspira.com/hemeroteca/edicion/12-decima\\_segunda\\_edicion/seccion/8](http://www.sociedadqueinspira.com/hemeroteca/edicion/12-decima_segunda_edicion/seccion/8)

La Razón (28 de agosto de 2014). *Arce: Bolivia redujo más la pobreza por los bonos*. [http://www.la-razon.com/economia/Ministro-Arce-Bolivia-redujo-pobreza-bonos\\_0\\_2115388473.html](http://www.la-razon.com/economia/Ministro-Arce-Bolivia-redujo-pobreza-bonos_0_2115388473.html)

Eju, Revista virtual (8 de agosto de 2013). “*Remesas familiares*” enviadas a Bolivia subieron a \$us 1.000 millones en 2013”. Secretaría de Economía y Hacienda de la Gobernación de Santa Cruz, José Luis Parada. <http://eju.tv/2013/08/remesas-familiares-enviadas-a-bolivia-subieron-a-us-1-000-millones-en-2013/>

Antelo López, Ernesto (enero-febrero, 2008), “Migrantes bolivianos: “2,5 millones de héroes y heroínas”, en Comercio Exterior N° 159. *Bolivia: migración, remesas y desempleo*. Instituto Boliviano de Comercio Exterior. Santa Cruz-Bolivia.

Jemio, Juan Carlos (2 de octubre de 2013). *El problema del empleo en Bolivia*. Artículo. IESAD. La Paz-Bolivia. <http://www.inesad.edu.bo/es/component/content/article/634--el-problema-del-empleo-en-bolivia>

Muriel, Beatriz (octubre de 2013) *Análisis del mercado laboral y el desempleo en Bolivia*. INESAD. Artículo. Proponiendo soluciones prácticas para superar los obstáculos al desarrollo mediante la investigación científica. La Paz-Bolivia. <http://www.inesad.edu>

bo/es/component/content/article /719-analisis-del-mercado-laboral-el-desempleo-en-bolivia

Bolivia Informa (8 de diciembre de 2015). *Conozca las 10 profesiones más demandadas en Bolivia*. Noticias desde Bolivia. Blog. <http://noticiasdesdebolivia.blogspot.com/2015/12/conozca-las-10-profesiones-mas.html?spref=fb>



## ■ ■ ■ CAPÍTULO II

---

---

### Caracterización del distrito 8 de la zona sud de Cochabamba

Jimmy Delgado Villca

*Uspha Uspha, hasta hace años era una zona agrícola y de pastoreo. En la última década los terrenos fueron loteados y la zona fue urbanizada. Esto dio lugar a la conformación de varias juntas vecinales y OTBs. Por tanto, Uspha Uspha es una zona grande que abarca varias OTBs y juntas vecinales y también se denomina a Uspha Uspha a la OTB que se encuentra en la zona habitada desde siempre.*

*(Gandarillas, 2007: 27)*

#### Resumen

El capítulo II de esta investigación busca realizar, inicialmente, un análisis de la situación social, educativa y económica del Distrito 8 de la zona sud de Cochabamba, para posteriormente describir y caracterizar la situación de los jóvenes de esta zona, considerando aspectos como su composición étnica, situación educativa, idioma, situación laboral y expectativas tanto de formación profesional como laborales.

El análisis realizado responde a un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y analítico, considerando técnicas de recolección de datos y análisis como la revisión documental, la encuesta y el análisis de datos estadísticos. El capítulo se constituye en un precedente al análisis del mercado laboral y empleabilidad de los jóvenes de esta zona y la situación de las empresas del medio, abordado en profundidad en los posteriores capítulos.

#### Palabras clave

Zona sud, Distrito 8, Jóvenes, Características Sociales, Características Educativas.

## **Introducción**

La zona sud de Cochabamba ha sido objeto de muchas investigaciones en el campo de las ciencias sociales, políticas y económicas, que buscan entender y describir las diversas dinámicas socioculturales de la población de esta zona así como sus múltiples problemáticas que en los últimos años ha ido incrementándose debido al fenómeno migratorio.

Es así que, este capítulo se constituye en un referente contextual de la zona sud, y concretamente del Distrito 8, más conocida como Mineros San Juan, o también Uspha Uspha. Para ello se toma en cuenta, en primer lugar, una descripción general de la zona; en segundo lugar, los aspectos relacionados a las características socioculturales, educativas (procedencia, lengua, sexo, migración, formación actual, educación de los padres y hermanos), situación económico-laboral de la población; y en tercer lugar se realiza una caracterización de los jóvenes, abordando aspectos diversos como distribución por sexo, edades, procedencia, situación educativa actual, situación laboral, aspiraciones, etc.

En la parte final del capítulo, como se mencionó, se desarrollan algunos elementos descriptivos de los jóvenes del Distrito 8, esto tomando en cuenta los datos de la encuesta aplicada a una muestra representativa de esta población. Ello posibilitará tener un referente sobre la situación sociocultural, económica y educativa de estos jóvenes para el desarrollo del análisis del mercado laboral y empleabilidad que es abordado en los posteriores capítulos.

El abordaje metodológico fue de tipo cuantitativo, mediante el estudio descriptivo. Las técnicas empleadas fueron el análisis documental y la encuesta. El análisis de datos se realizó a partir de técnicas estadísticas, mediante tablas y gráficos de distribuciones porcentuales, y la interpretación de los datos más representativos. La población objeto de estudio fue el Distrito 8 de la zona sud de la ciudad de Cochabamba, siendo las unidades específicas de observación los jóvenes comprendidos entre los 15 a 25 años de edad.

## 1. Aspectos generales de la zona sud

Este apartado se desarrollará mencionando aspectos generales y contextuales de la zona, abordando diversas dimensiones relacionadas a sus límites, topografía, hidrografía y clima, que permitirán al lector tener una visión panorámica de la zona Miniros San Juan.



Fuente: IIFHCE, 2014.

Es importante destacar que el Distrito 8 se encuentra en la zona sud del Municipio de Cochabamba, está comprendida por los Distritos 5, 6, 7, 8, 9 y 14. “El crecimiento de la zona sur del municipio de Cochabamba es ya bastante perceptible. La imagen de los cerros y zonas agrícolas ha ido cambiando poco a poco hasta convertirse en un paisaje urbano” (Opinión, 2015: 1). Es así que esta zona es considerada la de mayor crecimiento poblacional en los últimos años, que inclusive sobrepasa la población del centro y norte de la ciudad.

La superficie total de la zona sud es de 30.093 Km<sup>2</sup> que representa al 63,25% de la superficie total del municipio (Municipio de Cochabamba, 2002). Como se dijo anteriormente, es una zona considerada de mayor crecimiento demográfico, pero esta explosión demográfica no está acompañada de políticas públicas en salud, educación y sociales que mejoren las condiciones de vida de sus habitantes.

La población total de los Distritos de la zona sud es de 340.371 habitantes, que representa al 54% de la población total del municipio (INE, 2012). Con relación al censo del 2001 esta zona tuvo un crecimiento del 13,5%.

## 1.1. Ubicación y límites

El Distrito 8 se encuentra ubicado en la zona sud-este de la ciudad de Cochabamba a la altura del Km 8 sobre la Avenida petrolera (Carretera antigua a Santa Cruz). Se encuentra a 15 minutos del centro de la ciudad, si uno se traslada en movilidad.

En cuanto a sus límites, se extiende de norte a sud, desde su límite con el Distrito 6 al norte hasta el límite sud del municipio con Arbieta<sup>32</sup>; al este se encuentran los Distritos 7 y 14, y al oeste limita con el Distrito 9, siendo su límite natural el Río Tamborada.



Fuente: Captura de imagen de Google Maps, 2015.

## 1.2. Topografía de la zona y condiciones de vivienda

El Distrito 8 tiene una extensión territorial de 201,62 Km<sup>2</sup> (CEDIB, a2008: 3), es considerada una de las más extensas de todo el municipio. Es una zona árida con escasa vegetación: el uso del suelo es predominantemente habitacional, siendo que a la fecha



Fuente: <http://www.panoramio.com/photo/84206473>

32 Actualmente el municipio de Cercado - Cochabamba tienen diferencias limítrofes con el municipio de Arbieta, específicamente en el Distrito 8, y que hasta la fecha todavía no son resueltas, y que posiblemente pasen por un referéndum, que es una propuesta planteada por los pobladores de esta zona.

existen muchas edificaciones en la zona, así también lotes baldíos y espacios libres para la recreación de los niños y jóvenes, como parques y canchas deportivas. Hace años la zona era agrícola y con características de suelo útiles para el pastoreo, en la última década los terrenos fueron loteados y la zona fue urbanizada (Caballero y Montaña, 2013: 5).

Esta zona, hace varios años atrás era considerada agrícola y de pastoreo, pero en los últimos años fue loteada y urbanizada, siendo pocas las familias que se dedican aún a las actividades agrícolas o crianza de ganado.

La mayoría de las viviendas construidas en la zona están hechas de ladrillo y cemento, aunque todavía existen edificaciones hechas con adobe y paja. Así también existen varios lotes baldíos y espacios libres.

En la zona se puede encontrar parques de recreación, canchas de fútbol y canchas poli-funcionales que son utilizados en su mayoría por niños, adolescentes y jóvenes en el desarrollo de distintas actividades deportivas e inclusive culturales.

### 1.3. Hidrografía



Fuente: [http://www.amdeco.org.bo/municipios/municipio.php?id\\_nombre=Tolata](http://www.amdeco.org.bo/municipios/municipio.php?id_nombre=Tolata)

En época de lluvias las aguas corren por las torrenteras que llevan las aguas al río que está al frente de la avenida Petrolera y que su mayor caudal es expulsado de la represa de la Angostura. Estas aguas son utilizadas por los regantes del Valle Bajo y que es destinado a sus actividades agrícolas y de ganadería.

La población de este Distrito que vive cerca del río emplea sus aguas para lavar su ropa y movilidades, así como para actividades de riego de sembradíos, quienes se dedican todavía a la agricultura. Pero debido a que en la zona se carece de este líquido elemento, buena parte de la población, lo adquiere de cisternas que circulan por la zona todos los días, a un costo de 6 bs. el turril de agua, y en algunos casos el costo es mayor cuando las viviendas están alejadas al centro de la zona.





Fuente: Ariel Guarayo, IIFHCE, 2016.

Es por ello, que cada año la gente de esta zona espera la época de lluvias, por un lado para tolerar las jornadas de calor y sequía<sup>33</sup>, y por otro lado, siendo la zona árida, estas lluvias riegan las calles que en su mayor parte son de tierra y que con el viento de las tardes ocasiona tormentas de arena en la zona. La época de lluvias generalmente se da entre los últimos meses del año (octubre, noviembre y diciembre) y primeros del próximo (enero, febrero y marzo).

#### 1.4. Clima

El clima predominante en la zona es templado, con temperaturas que varían entre los 18° y 29° grados centígrados. Debido a que la zona es bastante árida y con escasa vegetación, en época de sequía, los vientos suelen traer consigo tierra que contamina el ambiente y ocasiona enfermedades respiratorias en la población.

En el siguiente cuadro puede apreciarse las variaciones de temperatura en los diferentes meses del año, así como los días de lluvia esperados para cada mes. Siendo los meses de mayor frío mayo, junio y julio; y los meses de mayor calor octubre, noviembre y diciembre.

**Cuadro N° 1: Cochabamba, variaciones de temperatura durante los meses del año**

Mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Año
Temperatura máxima (°C)	23	23	23	25	24	23	23	24	25	26	26	25	24
Temperatura media (°C)	18	18	18	17	15	13	13	15	17	18	20	19	17
Temperatura mínima (°C)	13	12	12	10	6	3	3	6	9	11	12	13	9
Días de Precipitación	17	13	12	5	2	1	1	2	5	6	8	13	85

Fuente: <http://www.boliviaturismo.com.bo/clima-temperatura.php> (13/09/2016).

33 Cabe aclarar que muchas familias de esta zona no cuentan con agua potable y acceden a este líquido elemento por medio de las cisternas o las lluvias.

Estas variaciones de temperatura repercuten en el desempeño laboral de varios rubros laborales, sobre todo en la época de excesiva calor, por ejemplo en la construcción donde los albañiles deben trabajar bajo el sol y eso merma su desempeño, así también para quienes se dedican a la venta ambulante de productos como helados, empanadas, refresco, etc.

## 2. Servicios básicos, vías de comunicación y medios de transporte

Una buena parte de la población carece de los servicios básicos de alcantarillado y agua potable, siendo el agua provista por carros cisternas que comercializan el líquido en toda la población (Chipana, 2015: 13). Actualmente, la solución definitiva al problema de la provisión de agua potable a toda la población del Distrito sigue vigente; se realizaron intentos esporádicos de instalación de una red de cañerías y un tanque, pero que no prosperó. El sueño de esta población es esperar que se concluya el proyecto de Misicuni y de esa manera acceder de forma permanente al agua potable.

En cuanto a las vías de comunicación terrestre, en el Distrito existe una red carreteras y calles secundarias. La carretera principal es la concurrida Avenida Petrolera que se dirige al Valle Alto de Cochabamba y también converge como carretera interprovincial e interdepartamental. Varias de las calles en la zona están asfaltadas o empedradas, pero otras solo tienen ripio o continúan siendo de tierra; las cuales en época de lluvias son intransitables ya que se convierten en barriales que dificultan el libre tránsito de las movilidades y de las propias personas.



Fuente: Ariel Guarayo, IIFHCE-2016

Las líneas de transporte que hacen su servicio en la zona son: 119, X10, 123 y todas las líneas de transporte que circulan por la avenida petrolera en dirección hacia el Valle Alto. Estas líneas de transporte zonal prestan sus servicios desde tempranas horas de la mañana, facilitando el desplazamiento de las personas que deben dirigirse a la ciudad a tempranas horas, ya sea por trabajo, comercio o estudio; este servicio se prolonga hasta aproximadamente las 23 horas de la noche.

Otra problemática latente en la zona, además de la carencia de servicios básicos, en un importante sector de la población, es la seguridad ciudadana, ya que es muy común escuchar casos de atracos, robos a domicilios, violaciones, peleas entre pandillas, entre otros.

*La falta de servicios básicos se acentúa en los nuevos asentamientos: la mancha urbana crece caóticamente. En Uspha Uspha los vecinos autogestionan el acceso a los servicios y se organizan para hacer frente a las pandillas violentas y el narcotráfico. La historia se repite en Pampa San Miguel y Alto Cochabamba. Gran parte son asentamientos irregulares, todavía no se han incorporado a la planimetría del municipio, por lo que tampoco acceden a recursos públicos para obras (Los tiempos, 2015).*

La contaminación ambiental es otro problema que aqueja a la zona, debido a su proximidad con el botadero de K'ara K'ara, que recibe 400 toneladas diarias de desechos (*Ibid.*). La realidad de la zona sud es multifacética y de crecimiento poblacional y económico constante. El desarrollo económico de la población se evidencia con nuevas construcciones, grandes comercios, transporte y microempresas; pero, que al mismo tiempo contrasta con falta de servicios básicos y planificación, en los sectores peri-urbanos de la zona.

### **3. Población y migración**

Según los datos del censo 2012, la población del municipio, compuesto por 14 distritos, pasó de 536.538 habitantes en 2001 a 630.587 en 2012. Se estima que el 60 por ciento de la población está concentrado en seis distritos (5, 6, 7, 8, 9 y 14), debido a la enorme cantidad de migrantes que recibe, según registros del Centro de Documentación e Información Boliviana (CEDIB) (Los Tiempos, 2016: 2). La densidad es de 180 a 200 Hab/ha (Zegarra, 2010: 25, 35). La esperanza de vida en el Distrito 8 es de 60,5 años una de las más bajas de todo el municipio. La tasa de fecundidad es de 3,97 siendo este uno de los más altos del municipio, lo cual denota la falta de planificación familiar en esta población.

Una situación característica en la zona, y que explica su constante crecimiento población es el fenómeno migratorio, en este sentido previo al análisis de este fenómeno es oportuno definir este concepto.

*“moverse es vivir”, pues al hablar de traslado se está hablando de cambio de situación social, económica, cultural y política, afectando también los roles, estatus y prácticas comunes. Estos cambios implican procesos de negociación y adaptación a los nuevos contextos tanto en el lugar de origen como en el de destino. En esta misma línea, Pardo (2008) y Palenque (2009) plantean que la migración es un fenómeno de ida*

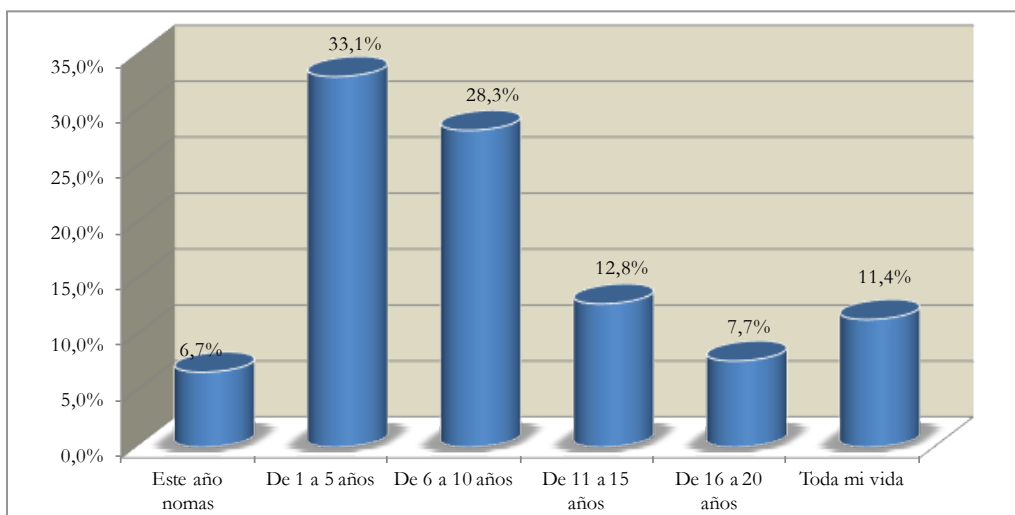
*y vuelta, pues constituye una dinámica de construcción y reconstrucción de redes sociales que marcan la movilidad espacial y las condiciones laborales, sociales, políticas y culturales del migrante, su familia, sus amigos y las comunidades de origen y destino. En esta misma línea, Llanos (2006) establece que el concepto de migración no solo implica un traslado espacial sino también un “traslado cultural”, coincidiendo con otros investigadores que se han dedicado a estudiar los conflictos culturales y la aculturación implícitos en los procesos migratorios (De la Torre, 2006 citado por Vera, 2011:12).*

Es así que, considerando las diversas definiciones citadas, la migración supone diversas motivaciones para quienes toman esta decisión, tanto a nivel social, laboral e inclusive familiar, y que supone también procesos de adaptación de los migrantes e inclusive procesos de aculturación y desempeño de nuevos roles.

Mineros San Juan es conocida como una zona joven, que con el tiempo viene incrementando su población, por los datos obtenidos en la encuesta aplicada a jóvenes del Distrito 8, el 68,1% afirma que llegaron a la misma en los últimos 10 años, vale decir que no son originarios de esta zona y que migraron de otras localidades tanto del departamento de Cochabamba como de otros departamentos; En otras palabras, el crecimiento poblacional de la zona está principalmente relacionado a la migración existente de departamentos con menor desarrollo económico como Potosí y Oruro, y por tanto se evidencia que muchos jóvenes son de origen quechua o aymara.

La población de esta zona si bien ha venido incrementando con la migración del interior del país, también existe una migración interna, es decir de poblaciones rurales, esto se constata por el 67% de la población de jóvenes que respondió haber nacido en diferentes provincias del departamento de Cochabamba.

**Gráfico N° 1: Años de residencia en la zona**



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

Este fenómeno migratorio ha ido incrementándose en los últimos años y ocasionó la urbanización de muchos sectores considerados agrícolas, pero estos últimos años “ha sufrido un proceso de urbanización acelerado tanto en la zona central como en la parte sud del mismo, especialmente en la zona de Uspha – Uspha donde han surgido muchas urbanizaciones nuevas” (Castro, 2013: 21).

**Cuadro N° 2: Relación de la migración antigua y reciente**

Población Distrito 8	Migración Antigua		Migración Reciente	
	No Migrantes	Migrantes	No Migrantes	Migrantes
21784	10796	10998	18087	3697
Número	9 en número de población migrante antigua			
Número	10 en número de población migrante reciente			
	Migración Antigua		Migración Reciente	
	No Migrantes	Migrantes	No Migrantes	Migrantes
Distrito 8	55.40%	44.60%	83.70%	16.30%
<b>Municipio</b>	<b>62.10%</b>	<b>37.90%</b>	<b>85.40%</b>	<b>14.60%</b>

Fuente: CEDIB, 2007.

En este cuadro puede observarse los datos de migración en la zona en los últimos años, llegando hasta un 44,6%. Los lugares de donde generalmente proviene la población migrante de esta zona son los departamentos de Potosí, La Paz y Oruro, y de algunas zonas rurales del departamento de Cochabamba. En cuanto a la emigración la misma es del “32% siendo los lugares de destino Argentina, Estados Unidos o Europa” (Ascarrunz, 2011: 17).

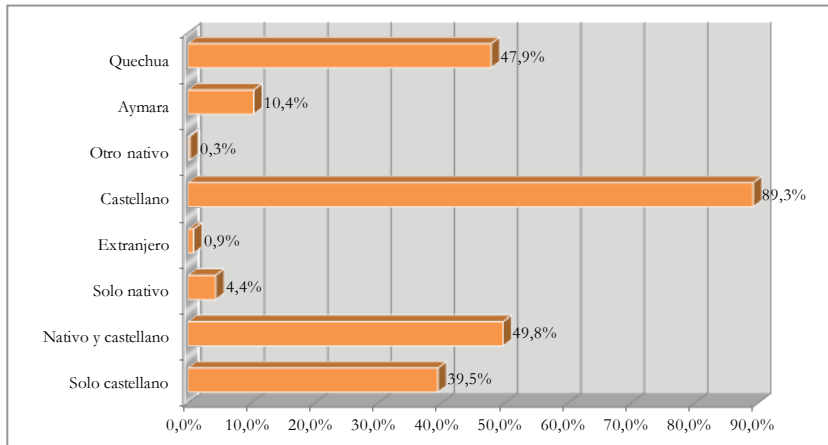
#### 4. Características sociales y culturales de la población

La población de esta zona, al igual que el de toda la zona sud, atraviesa por múltiples problemas, que a decir de personeros de la Alcaldía de Cochabamba “se identifican cinco problemas: la falta de agua potable, alcantarillado, asentamientos ilegales, carencia de áreas de equipamiento, contaminación, falta de áreas de servicio y estructuras de desarrollo económico (Los Tiempos, 2015). La tenencia de la vivienda es otro problema recurrente en la zona sud. De acuerdo con los datos del CEDIB, el 51 por ciento de los habitantes cuenta con un techo propio, el 30 vive en alquiler, el 8 en viviendas prestadas y el 7 por ciento en anticrético. A ello se suma la mala calidad de las construcciones.

Analizando otros rasgos socioculturales de la población, el idioma predominante en la población de este Distrito es el castellano, en segundo lugar se encuentra el quechua. “Un porcentaje mayor se auto-identifica con la cultura quechua (más del 60%) o aymara

(casi 15%). Lo cual muestra que si bien algunas personas en el contexto urbano pueden no hablar ya la lengua de sus padres, mantienen vínculos afectivos con su cultura” (CEDIB, 2007: 4). Así puede apreciarse en la información de los siguientes gráficos:

**Gráfico N° 2: Idiomas que se habla en el Distrito 8**

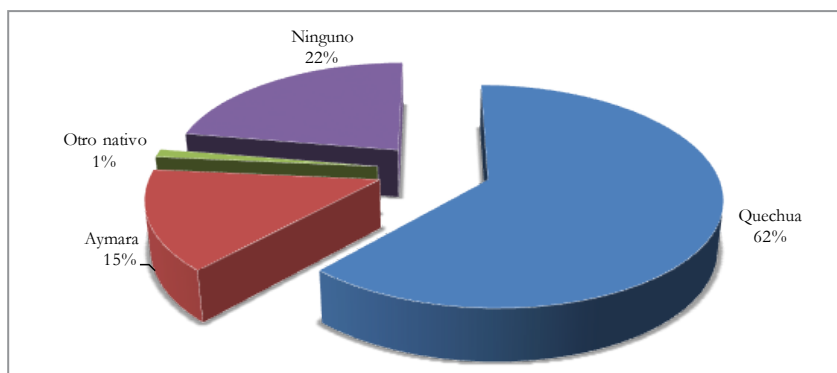


Fuente: Elaboración propia en base a CEDIB, 2007.

Como se mencionó anteriormente, el Distrito 8 es caracterizado por su población migrante, proveniente de diferentes distritos, tanto del interior del departamento como de otros departamentos como Oruro y Potosí. Siendo la composición de la población multicultural, predomina en su población el uso de la lengua castellana, otros idiomas que son usados por la población de este distrito son el quechua y aymara.

Otro aspecto que se debe vincular y que está relacionado con el idioma, es que las nuevas generaciones están desvalorizando el uso de su idioma materno, o también los padres no transmiten este componente cultural a los hijos.

**Gráfico N° 3: Auto-identificación étnica en el Distrito 8**



Fuente: Elaboración propia en base a CEDIB, 2007.

En cuanto a la auto-identificación de la población de la zona, la mayoría se adscribe a la cultura quechua, lo cual significa que esta población procede de distritos del departamento y de otros departamentos donde predomina este idioma. En segundo lugar, con un porcentaje más reducido se encuentra la adscripción a la cultura aymara. Es importante resaltar que un sector no menos importante de la población no se identifica con ninguna cultura, lo cual significaría que se consideran mestizos.

Las familias de esta zona se caracterizan por componer, en un número significativo, familias ensambladas<sup>34</sup>. Así también existen muchas familias tradicionales, con ambos progenitores y sus hijos. La gran mayoría de estas presentan problemáticas de diferente índole, como ser económicos, alcoholismo, violencia intrafamiliar, y divorcios o separaciones.

En el Distrito 8 solo existe una posta sanitaria que atiende casos de salud comunes, y la gente que requiere de servicios más especializados en atención en salud debe trasladarse a la ciudad para atenderse adecuadamente. Esto ocasiona que la población infantil sea proclive a y vulnerable a ciertos riesgos, es así que, por ejemplo, “la tasa de mortalidad infantil es de 94 por cada 1000, que es uno de los más altos de todo el municipio, en esto repercute múltiples factores como la falta de servicios de salud públicos en el distrito y las características culturales de la población que prefieren acudir a las parteras para tener a sus hijos, siendo el riesgo mayor de mortalidad no solo del niño sino de la madre” (Los Tiempos, 2015).

En cuanto a las festividades culturales que se realizan en la zona, destacan la festividad de Mineros San Juan que se realiza año tras año del 23 al 25 de junio, en ella muchas agrupaciones folklóricas realizan demostraciones de danzas y tradiciones autóctonas de sus comunidades de origen, que en su mayoría son de otros departamentos como Oruro, Potosí y La Paz. Otra festividad muy esperada es San Andrés que se realiza la última semana del mes de noviembre.

## **5. Características económicas**

A continuación se realizará una descripción de algunos datos vinculados con el ámbito de trabajo y empleo de la población de esta zona.

La mayor parte de la población y las familias son de escasos recursos, y la falta de fuentes de trabajo en la zona no favorece a esta situación. Esto induce a que los padres de familia bayan a trabajar a otros distritos y zonas urbanas, ausentándose inclusive de sus hogares la jornada completa, y que solo les permite alcanzar ingresos mensuales mínimos y que apenas cubre sus necesidades de vestimenta y alimentación.

---

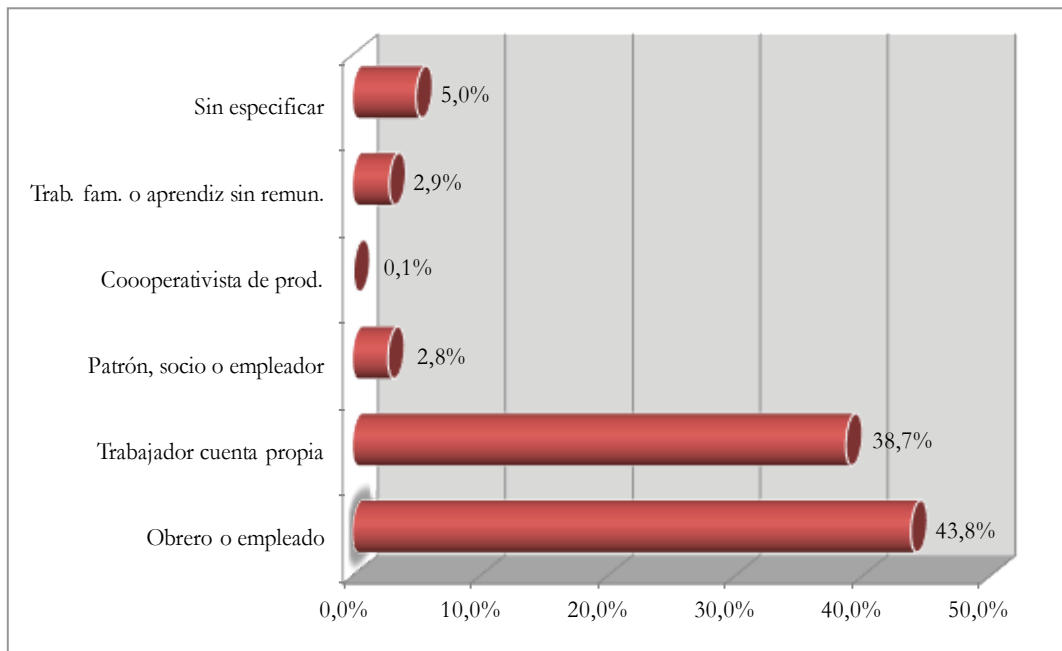
34 Llamada también familia reconstituida o mixta, son familias en las cuales uno o ambos padres de la actual pareja conformada tienen hijos en uniones anteriores. Dentro de esta categoría se incluye tanto a las segundas parejas de viudos como divorciados y de madres solteras (Chipana, 2015: 14).

La actividad laboral común en la mayor parte de la población es el comercio formal e informal, así como otras ocupaciones temporales; esto clasifica a la población del Distrito en el rango de pobreza moderada en un 32,9% (INE, 2012).

*Además de las tensiones por la falta de servicios básicos, los pobladores enfrentan la falta de empleo, vivienda y servicios de salud. El 43 por ciento de la población es dependiente y un 40 trabaja por cuenta propia. Es decir, que cuatro de 10 personas generan su propia fuente laboral. De este número, el 29 por ciento se dedica al comercio o presta algún tipo de servicio, mientras que el 28 por ciento está concentrado en el sector manufacturero y en la construcción (Los tiempos, 2015).*

A continuación se describe el tipo de empleo de la población de este distrito:

**Gráfico N° 4: Población por situación de empleo Distrito 8**



**Fuente:** Elaboración propia en base a CEDIB, 2007.

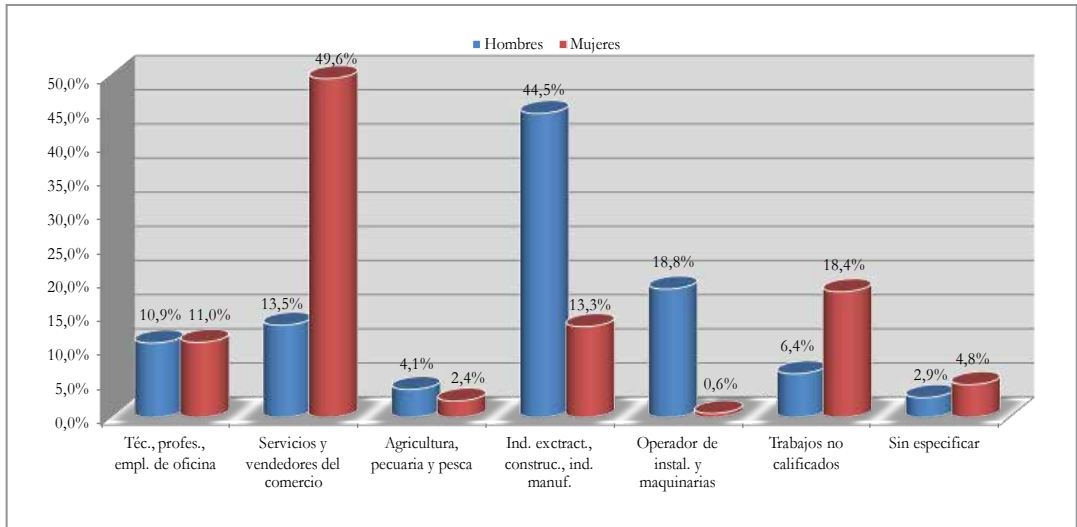
La población económicamente activa<sup>35</sup> en la zona es del 49,25%; que representa a casi la mitad de la población. En cuanto a ocupación sobresale el trabajo de obrero o empleado, puntualizando que en la zona o adyacentes existen empresas públicas como

<sup>35</sup> La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la población económicamente activa (PEA) como la población de un país (dentro o fuera de los marcos legales de edades laborales) que se encuentra ocupada o desocupada (en busca de empleo) en el momento de referencia de la información. Convencionalmente se toma a la población de 15 años y más.



la refinería de YPF y empresas medianas y pequeñas; en segundo lugar se encuentra el trabajador por cuenta propia, a este sector están vinculados quienes respondieron que son patrones o empleadores.

**Gráfico N° 5: Grupo ocupacional por género**



Fuente: Elaboración propia en base a CEDIB, 2007.

Comparando las ocupaciones por género, en la situación ocupacional de tipo profesional tanto hombres como mujeres presentan una situación similar; pero en la actividad de servicios y comercio sobresalen mayoritariamente las mujeres, lo contrario ocurre con la actividad construcción e industria así como operador de maquinarias cuyas ocupaciones están más vinculadas a los hombres.

## 6. Organización social y territorial

Este Distrito cuenta con una población de 62.341 habitantes (Comuna Alejo Calatayud, 2015), cuya densidad es de 3,09 habitantes por km<sup>2</sup>, es considerado uno de los distritos con mayor extensión territorial, pero con menor densidad en el municipio.

En cuanto a su organización social, este Distrito está compuesto por 31 OTBs:

**Cuadro N° 3: OTBs del Distrito 8**

OTB o Junta Vecinal	OTB o Junta Vecinal
1. Barrio El Molino	17. Villa Alto Salvador
2. Valle Hermoso Central	18. Villa Salvador Alto Ticti
3. Santa Vera Cruz	19. Nueva Esperanza Quiñi Loma
4. Villa Nueva Vera Cruz	20. Alto Mirador Ticti Sud
5. Villa San Miguel	21. La Serena Calicanto
6. El Salvador	22. Los Ángeles
7. Mula Mayu	23. 14 de Abril
8. Ticti Sud	24. Chasca Rumi
9. Villa San Miguel Km. 4	25. Minereros San Juan
10. Barrio Universitario Alto	26. San Francisco
11. Villa San José	27. Concordia Central
12. Barrio 10 de Febrero	28. Loma Pampa
13. Ushpa Ushpa	29. Las Rocas
14. Rumi Cerco	30. Juan Pablo II
15. Alto Valle Hermoso 5 Oct	31. Nueva Jerusalén
16. Nuevo Amanecer	

Fuente: Comuna Alejo Calatayud, 2015.

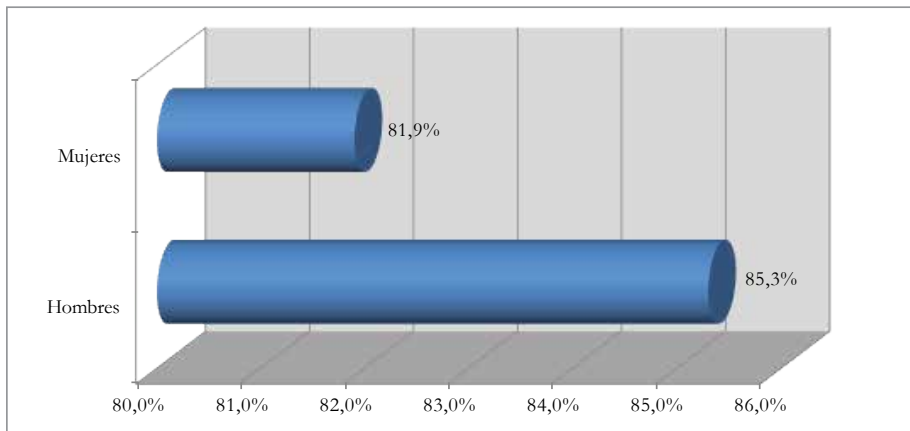
## 7. Características educativas de la población

A continuación se describirán algunos indicadores del ámbito educativo relacionados con la tasa de alfabetismo y asistencia escolar.

La tasa de analfabetismo en la zona es de un 27,27% (Chipana, 2015: 14). Siendo que la mayor parte de la población que conforma este distrito es migrante, los niveles educativos que alcanzaron fueron bajos, incluso muchos difícilmente saben leer y escribir.

En este Distrito existen muchas instituciones de educación regular e inclusive de educación de adultos, donde las personas que abandonaron, por diferentes razones sus estudios, pueden retomar sus estudios y alcanzar el bachillerato.

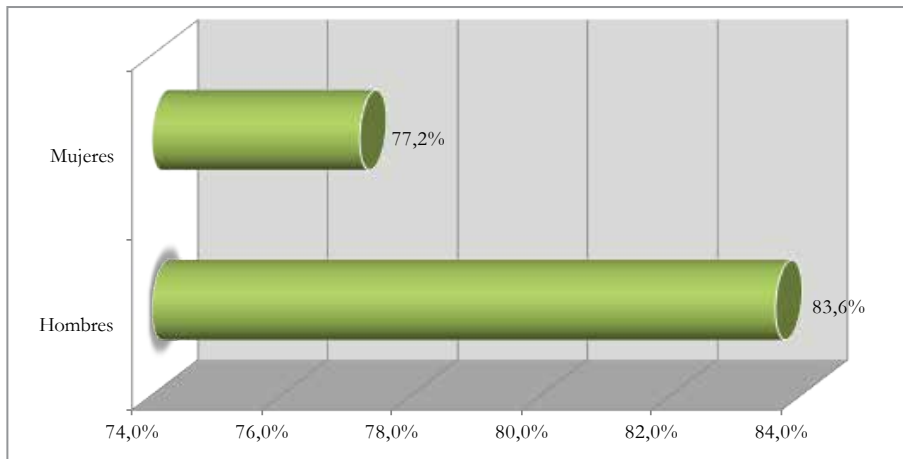
**Gráfico N° 6: Tasa de alfabetismo del Distrito 8**



Fuente: Elaboración propia en base a CEDIB, 2007.

La tasa de alfabetismo en todo el distrito es de 83,7% que está un poco por debajo en comparación al del municipio (94,6%). Realizando una comparación por sexo, la situación de los hombres se encuentra un poco por encima que el de las mujeres, pero en ambos casos estos índices de alfabetismo se encuentran por debajo de sus referentes a nivel municipal (98,3% hombres y 91,4% en mujeres).

**Gráfico N° 7: Tasa de asistencia escolar en el Distrito 8**



Fuente: Elaboración propia en base a CEDIB, 2007.

Con relación a la asistencia escolar en la zona, la misma es del 83,7% que es superior a su referente a nivel municipal que es del 81,3%. En cuanto a la situación por sexo, en hombres es de 83,6% (que es ligeramente superior al referente del municipio que es 83,3%), y en mujeres es 77,2% que está por debajo del referente municipal (79,4%).

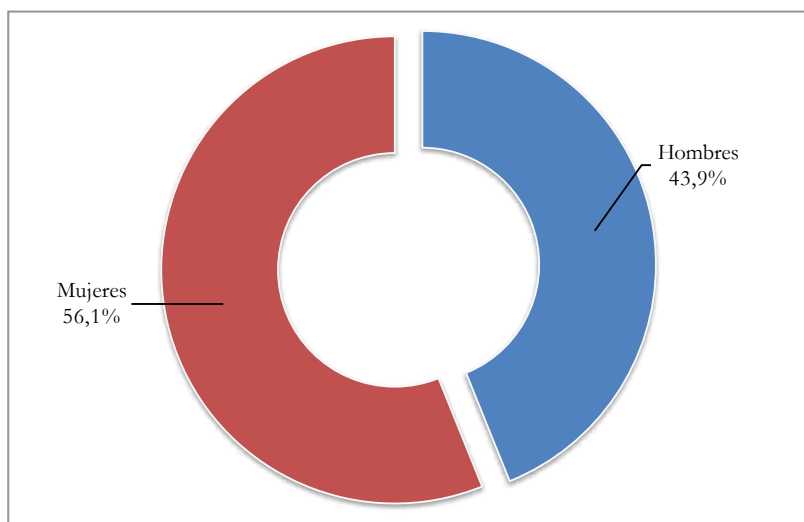
Estos datos contradicen el referente general que tanto en los distritos rurales o urbanos las mujeres tienen indicadores educativos, tanto de alfabetismo como de asistencia escolar, mayores en comparación con la de los hombres.

## 8. Caracterización de los jóvenes del Distrito 8

### 8.1. Situación personal y composición familiar

Para el análisis de los resultados, inicialmente debe aclararse que el mismo será diferenciado. Se tomará como referencia del total de 800 encuestas, aplicados en la zona del Distrito 8, a quienes actualmente se encuentran estudiando (colegio o Educación Alternativa), siendo 734 jóvenes que se encuentran en esta situación y representan al 91,8% de la población total. Complementariamente a este análisis se describirá la situación de quienes no está estudiando o ya concluyeron el bachillerato.

**Gráfico N° 8: Distribución de jóvenes encuestados por sexo**

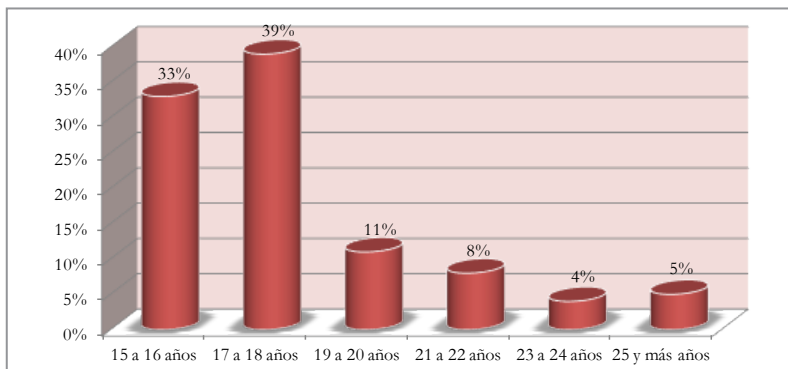


Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

Tomando en cuenta la distribución por sexo de los jóvenes del Distrito 8, puede afirmarse que en esta zona la composición de la población juvenil está conformado por mujeres en su mayoría (56%) y en un porcentaje relativamente menor por varones (44%). Esto significa que la población femenina en estas zonas es más representativa en comparación con los varones.

En cuanto a la composición etárea de los jóvenes, tomando en cuenta las edades de 15 a 25 años aproximadamente, la misma muestra ciertas tendencias que se evidencia en la siguiente distribución de datos:

**Gráfico N° 9: Jóvenes encuestados según edad**



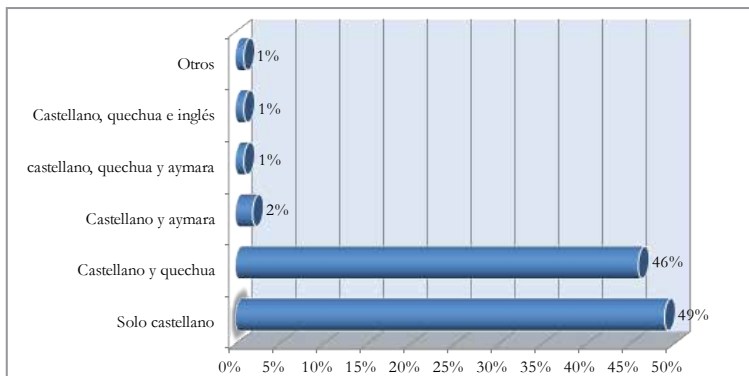
Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

De aquellos jóvenes que actualmente se encuentran estudiando, el mayor porcentaje de los jóvenes se encuentra entre las edades de 15 a 18 años de edad que representa al 72%, existen menor cantidad de jóvenes entre las edades de 19 a 22 años, representado por el 19%, y una menor cantidad tienen edades por encima de los 23 años. Esto demuestra que en esta zona la mayor parte de los jóvenes tiene edades entre los 15 a 20 años.

Con relación a los jóvenes que no están estudiando o que concluyeron sus estudios, la mayoría tiene edades por encima de los 21 años, representando al 68% de esta población. Cerca del 6% de esta población tiene edades entre los 15 a 16 años, correspondería a los sujetos que abandonaron sus estudios de colegio.

Con relación a los jóvenes que actualmente no se encuentran estudiando, la mayor parte de ellos (42,3%) radica en la zona los últimos 5 años. Debe tomarse en cuenta también que estos jóvenes migraron de otros distritos del departamento e inclusive del interior del país.

**Gráfico N° 10: Distribución de los jóvenes según los idiomas que hablan**

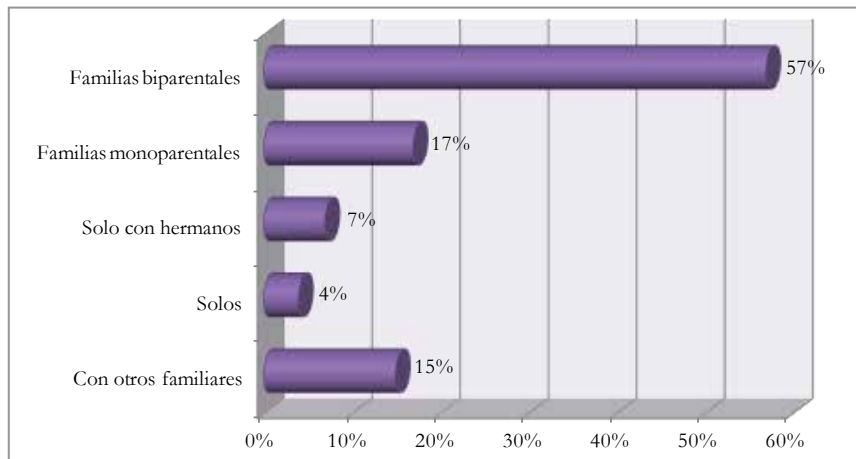


Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

En cuanto al uso de la lengua, la mayor parte de los jóvenes (48%) habla solo castellano, vale decir que son monolingües y que no tuvieron la oportunidad de aprender una segunda lengua sea indígena o extranjera. Así también, cerca de la mitad de la población habla quechua y castellano (46%), debido a que provienen de diferentes distritos rurales de Cochabamba o Potosí, donde el idioma que prevalece es el quechua. Mientras que casi la mitad de la población afirma hablar solo el castellano, la otra mitad reconoce el aprendizaje de una lengua indígena, esto es importante ya que aún es posible advertir la valoración de la identidad cultural quechua.

Es importante puntualizar que aunque la mayoría de la población joven es monolingüe, existen varios jóvenes que son bilingües (48%), e inclusive trilingües (3%).

**Gráfico 11: Personas con quienes viven**



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

El mayor porcentaje de los jóvenes vive con sus dos padres y hermanos (57%), es decir que componen familias biparentales, donde ambos progenitores conviven con los hijos. Otro porcentaje más reducido compone familias monoparentales, es decir que solo viven con uno de los progenitores ya sea solo la madre (13%) o solo con el padre (4%).

Otro porcentaje de jóvenes reportan que viven solos o con sus hermanos y representan el 7% de la población total. Si bien no tenemos datos que profundicen las razones de esta situación, se puede deducir que muchos jóvenes son migrantes y que la familia, en este caso padres y madres se encuentran en los lugares de origen.

Con estos datos, es posible advertir que la mayoría de los jóvenes vive bajo el entorno familiar y que aún prevalece el componente de unión familiar, más allá del sustento económico que puedan brindar los padres, este aspecto lo consideramos importante ya que la desunión familiar puede llevar a los jóvenes a insertarse en grupos juveniles o pandillas. Otro elemento importante es que varios jóvenes ya se encuentran

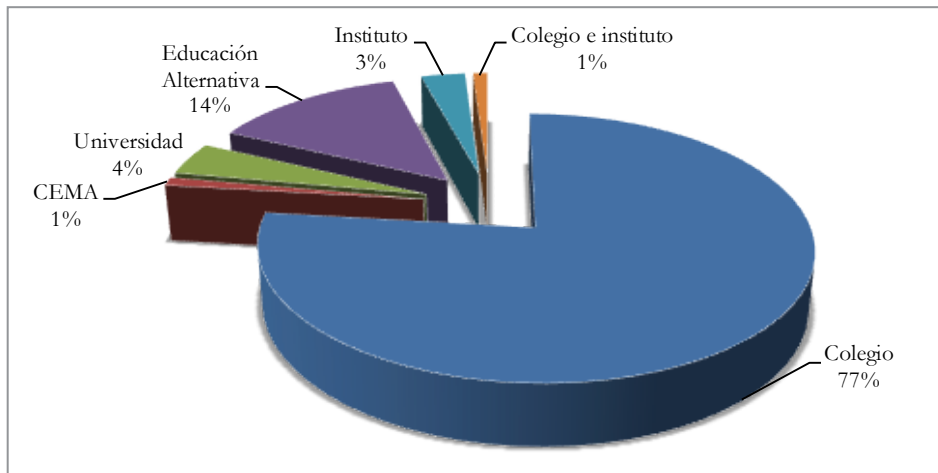
en situación marital y por tanto con mayor responsabilidad en la búsqueda de trabajo para el sustento económico familiar.

En cuanto a la composición familiar, la mayoría de los jóvenes (65%) tiene entre 1 a 4 hermanos, así también cerca del 30% de los jóvenes tiene más de 5 hermanos, es decir que provienen de familias numerosas, donde posiblemente el factor económico se constituya en una limitación para sus posibilidades de formación educativa a futuro y la s concecuentes responsabilidades laborales a temprana edad.

## 8.2. Situación educativa

En el ámbito educativo, se estableció que el 92% de los jóvenes encuestados actualmente se encuentra estudiando; esto debido a que la mayoría de los encuestados eran estudiantes de nivel secundario de tres unidades educativas de la zona. Complementariamente a este dato puede mencionarse que en la zona existen varios centros de formación educativa (Colegios y Centros de Educación de Adultos), que posibilitan a los jóvenes cumplir con su formación educativa, por lo menos la educación inicial, primaria y secundaria, pero lamentablemente no existen centros de formación superior que les posibiliten continuar con una formación superior.

**Gráfico N° 12: Institución educativa donde estudia actualmente**



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

Como se mencionó, el mayor porcentaje de jóvenes encuestados estudia aún en el colegio, este porcentaje está representado por el 78%. Hay varios jóvenes que están estudiando la modalidad de la Educación Alternativa y comúnmente conocido como CEA que representa al 13%. Existe también un porcentaje reducido de jóvenes que se encuentran estudiando en un Instituto o la Universidad en un porcentaje del 7%. Es importante valorar que algunos jóvenes a parte de estudiar el colegio hacen el esfuerzo

de también estudiar en un instituto, esto con la intención de conseguir su bachillerato y una formación complementaria técnica.

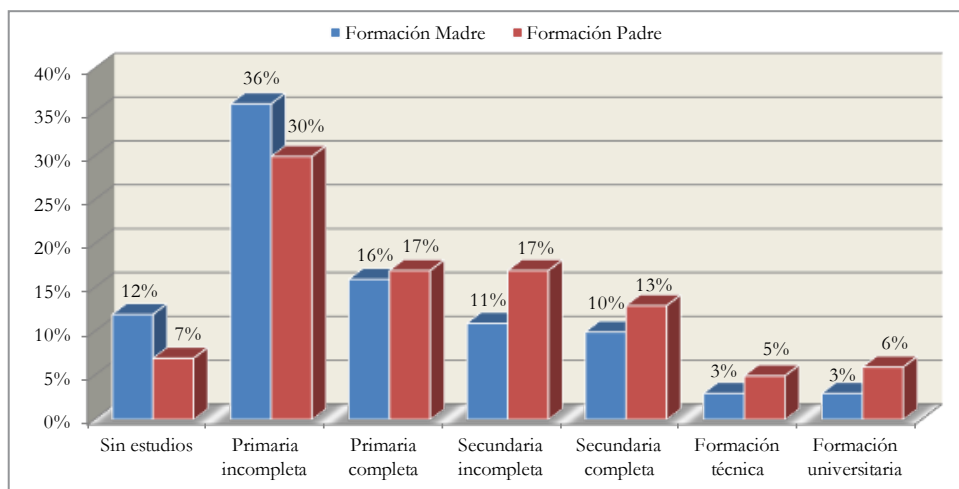
Si tomamos en cuenta el total de encuestados, se puede constatar que 9 de cada 10 jóvenes se encuentran estudiando actualmente en distintos centros de educación formal (Colegios, CEAs, institutos y universidad).

Considerando la población de jóvenes que se encuentra estudiando en el colegio, los mismos cursan actualmente el 4to, 5to y 6to de secundaria, que está representado por 80% de la población total de encuestados, lo cual evidencia la importancia que le otorga a la educación como factor de superación.

En cuanto a la orientación vocacional recibida en el colegio, el mayor porcentaje (55%) indicó que han recibido alguna orientación vocacional en sus colegios, donde el proceso común es la aplicación de pruebas para determinar sus inclinaciones vocacionales que les posibilite a futuro optar por alguna carrera del área de formación técnica o profesional. Al respecto, es importante puntualizar que solo el 2,5% de los jóvenes encuestados se encuentra actualmente estudiando una carrera ya sea técnica o profesional. Entre las carreras técnicas se encuentran corte y confección, peluquería, mecánica automotriz, industrial, auxiliar de enfermería y gastronomía; entre las carreras universitarias están arquitectura y odontología.

Es importante también analizar la situación de aquellos jóvenes que dejaron sus estudios o que ya concluyeron el colegio. Al respecto el 38% concluyó sus estudios ya que el último grado que cursaron fue el 6to de secundaria, de esta población el mayor porcentaje egreso de un colegio fiscal. Por otro lado, una menor cantidad cursaron hasta 1ro, 2do, 3ro, 4to y 5to de secundaria. Son pocos los jóvenes quienes abandonaron sus estudios en algún grado de primaria.

**Gráfico N° 13: Nivel de formación de los padres**



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.



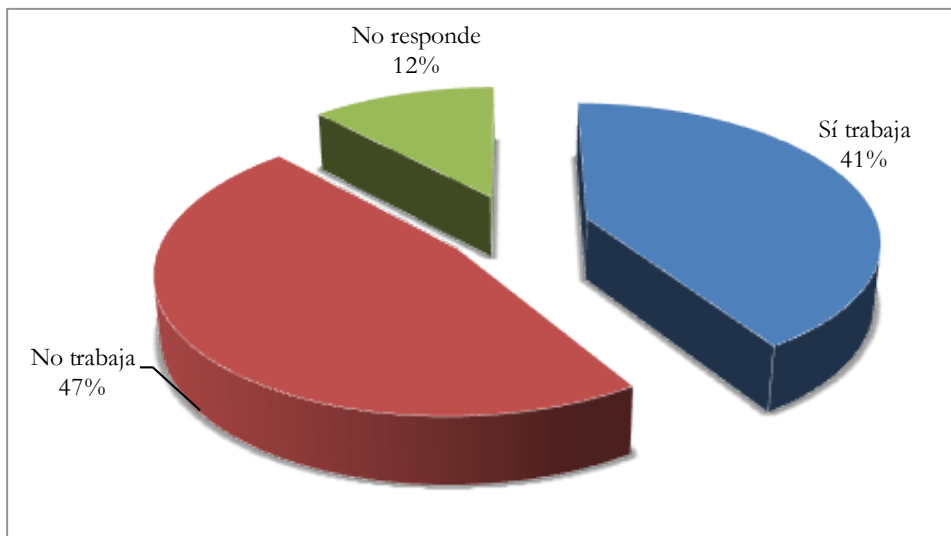
La mayor parte de los encuestados provienen de familias donde los padres cuentan con una baja formación académica y que solo cursaron hasta algún grado del nivel primario (36% madre y 30% padre). Así también, uno de cada 10 jóvenes encuestados indica que sus padres no ingresaron a la escuela, es decir que no ingresaron a la educación formal.

Complementando lo anterior, solo un 10% de las madres y un 13% de los padres llegaron a concluir el nivel secundario y salir bachilleres. En cuanto a la profesionalización de los padres, un 3% de las madres y un 5% de los padres lograron una formación técnica; y un 3% de las madres así como un 6% de los padres alcanzaron la formación universitaria.

### 8.3. Situación económica

A continuación se describirá la situación laboral de los jóvenes, así como la ocupación de los padres y aspiraciones de desempeño laboral futuro.

**Gráfico N° 14: Trabaja o genera algún recurso económico para apoyar a su familia**



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

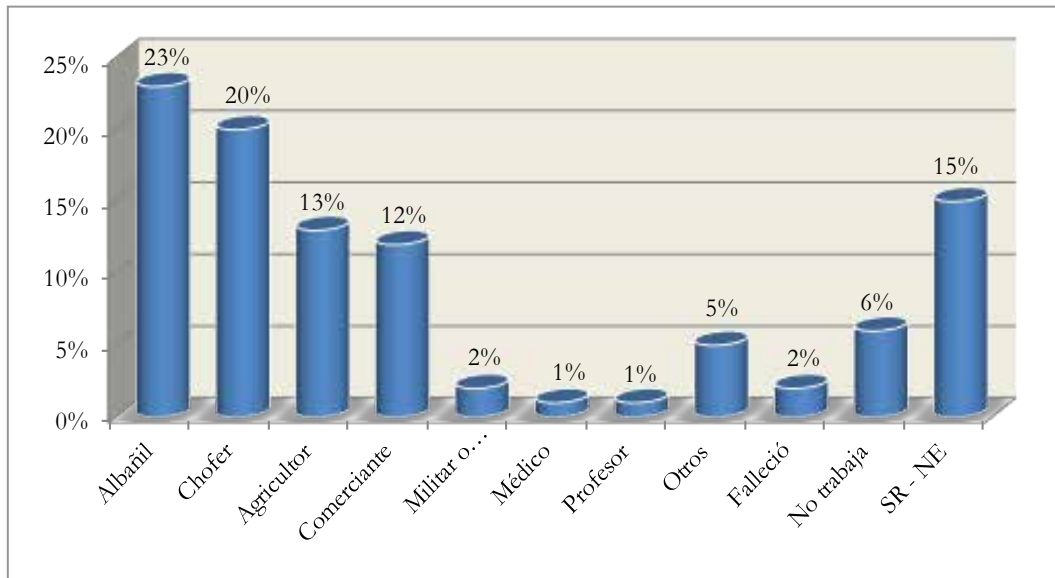
Con relación a la situación laboral de los jóvenes, el 41% reporta que se dedica a alguna actividad laboral, en cambio el 47% (que es la mayor parte), afirma que no trabaja. En cuanto a las actividades a las cuales se dedican sobresalen trabajos eventuales como la albañilería o construcción, así también varios jóvenes trabajan en talleres de costura, mecánica o chapería, otros ayudan en el comercio informal que desempeñan sus padres.

Es importante destacar que, los jóvenes que trabajan apoyan a la economía y sustento familiar para así cubrir sus necesidades básicas, en cambio en las familias económicamente estables no es necesario que ellos trabajen.

Comparando trabajo y género, existe mayor cantidad de varones que trabajan fuera del hogar en comparación con las mujeres, posiblemente al hecho de que en nuestra sociedad el papel de la mujer está arraigado a ciertas actividades como las labores del hogar; en cambio el varón tiene la responsabilidad de mantener a la familia y por tanto debe trabajar fuera del hogar.

En sí, el hecho de que cerca de 300 jóvenes se encuentren trabajando –esto se constituye en algo loable, ya que con ello apoyan a su hogar, además que se esfuerzan más combinado estudio y trabajo–, les posibilita desarrollar competencias pre-laborales y vocacionales que más adelante repercutirán en la elección que tomen para su formación técnica o universitaria.

**Gráfico N° 15: Actividad laboral del padre**



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

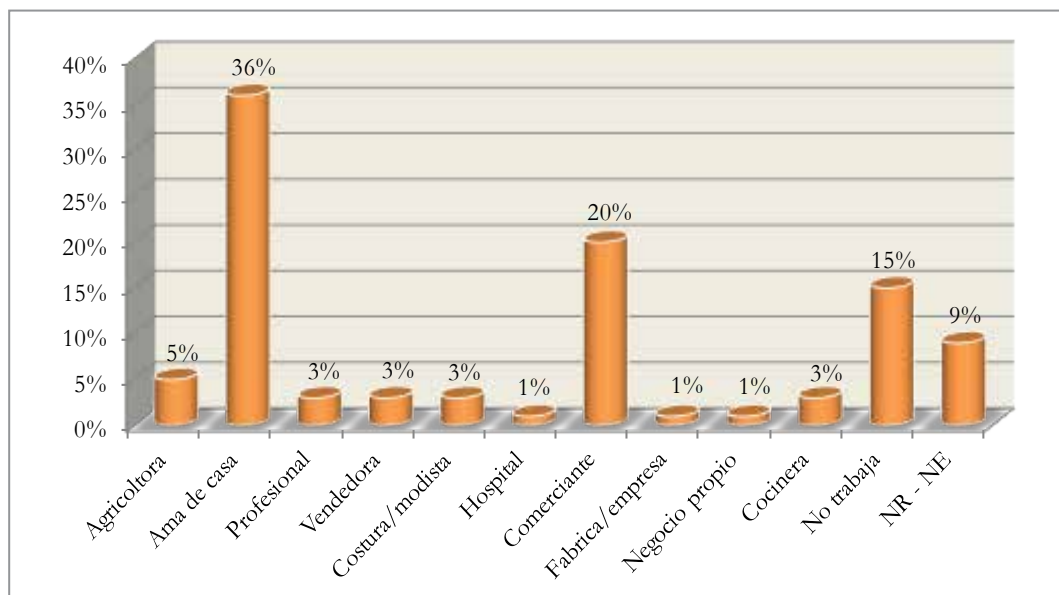
En cuanto a la actividad laboral del padre, es necesario puntualizar que un 6% de los jóvenes mencionó que su padre no trabaja en alguna actividad productiva o en su caso se encuentra desocupado. En cuanto a las ocupaciones sobresale la actividad de albañilería (23%); por otro lado la segunda ocupación más importante es la de chofer

con un 20%; agricultor con el 13% y comerciante con el 12%.

Entre las actividades laborales de tipo profesional desempeñadas por un sector minoritario de los padres de familia, resalta la profesión de militar con el 2%, también está profesor con el 1% y médico con el 1%.

Estos datos demuestran que la mayor parte de los padres de familia desempeñan actividades que no requieren una formación o capacitación profesional y que lo aprendieron informalmente. Esta información guarda relación con el nivel de formación de los padres, ya que muchos de ellos no concluyeron el bachillerato.

**Gráfico N° 16: Actividad laboral de la madre**



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

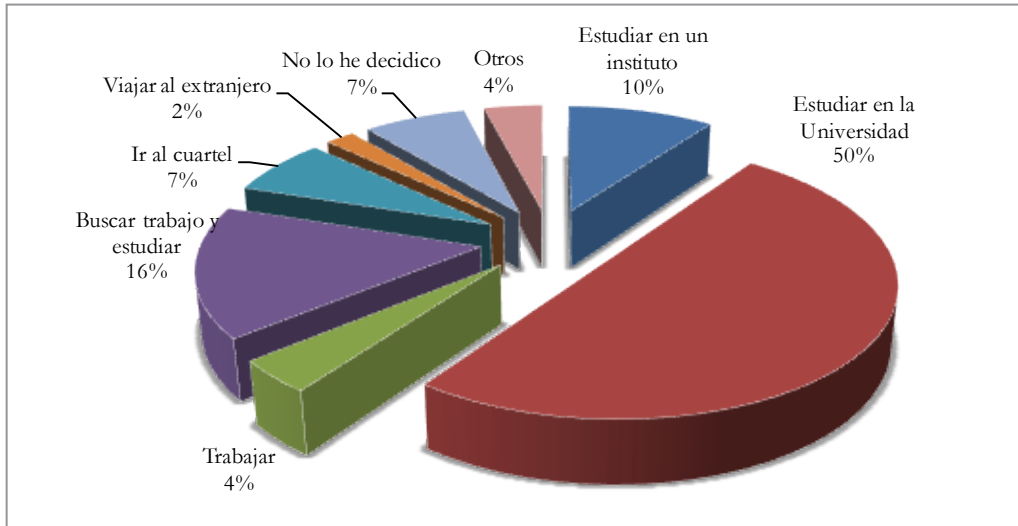
En cuanto a la actividad laboral de las madres, inicialmente debe mencionarse que el 15% no trabaja en alguna actividad laboral que le genere alguna remuneración económica a ello también debe sumarse la actividad de labores de casa que reporta el 36%.

Entre las actividades laborales más sobresalientes esta la actividad de comerciante/vendedora con el 24%; agricultora con el 5%; y modista o costurera con el 3%. Solo un 3% de las madres desempeña una actividad laboral de tipo profesional.

Como se conoce el entorno social, familiar, educativo y laboral tiende a repercutir en muchas dimensiones del ser humano. Es de esperar que el entorno familiar incida en la elección de una formación profesional en los jóvenes de esta zona.

## 8.4. Expectativas de formación y trabajo

**Gráfico N° 17: Expectativas luego del bachillerato**



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

La mayor parte de los jóvenes encuestados (46%) menciona que su aspiración, luego del bachillerato, es estudiar en la universidad para salir profesional en alguna carrera de su elección; otro 14% buscará primero un trabajo para luego solventar sus estudios ya que su familia es de escasos recursos y difícilmente podrá apoyarlos en sus estudios. Solo el 9% (unos 75 jóvenes) afirma que quieren estudiar en un instituto, aunque de repente este porcentaje sea mayor ya que de aquellos jóvenes que quieren trabajar y estudiar (14%) no se especifica si su deseo es estudiar en un instituto, universidad u otro centro de formación profesional.

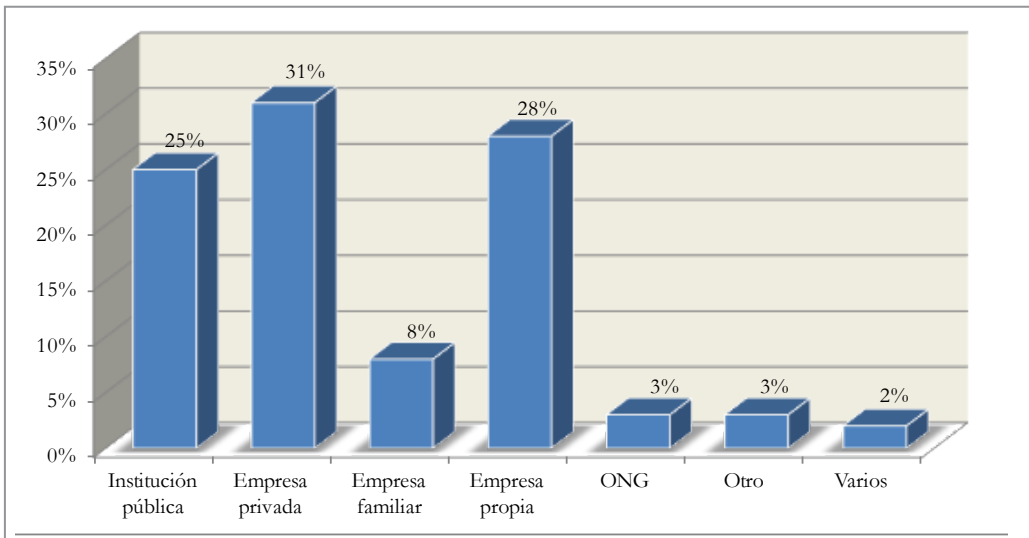
Por otro lado, las expectativas de aquellos jóvenes que dejaron sus estudios o ya concluyeron el bachillerato son diferentes. El 48% de estos jóvenes quiere retomar sus estudios y salir bachiller, y posteriormente estudiar alguna carrera profesional; en cambio el 21% tiene la misma aspiración de estudiar profesionalmente, pero quieren buscar un trabajo primero para con ello solventar sus estudios; otro 10% no ha decidido que hacer.

En cuanto al rubro en el cual quisieran desempeñarse laboralmente a futuro, muchos jóvenes respondieron que les gustaría trabajar en el área económica o de comercio, ya sea trabajando como administrador de una empresa privada o un negocio propio o familiar; otros jóvenes quieren desempeñarse profesionalmente en ámbitos como la tecnología (ingeniería), contabilidad o salud (enfermeros o doctores). Son pocos los jóvenes que mencionan rubros del área técnica como ser mecánica automotriz,

electricidad, electromecánica, construcción, costura y gastronomía.

A continuación se presentaran resultados sobre el tipo de institución donde los jóvenes quieren trabajar.

**Gráfico N° 18: Institución o empresa donde quiere trabajar**



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

Al mayor porcentaje les gustaría trabajar en la empresa privada (28%), en contraposición el 22% quiere trabajar en una empresa pública; por otro lado al 25% le interesaría trabajar en una empresa propia que pueda generar a partir de un emprendimiento o iniciativa personal, esta expectativa probablemente puede estar vinculado a la empresa familiar donde se ubica el 8%.

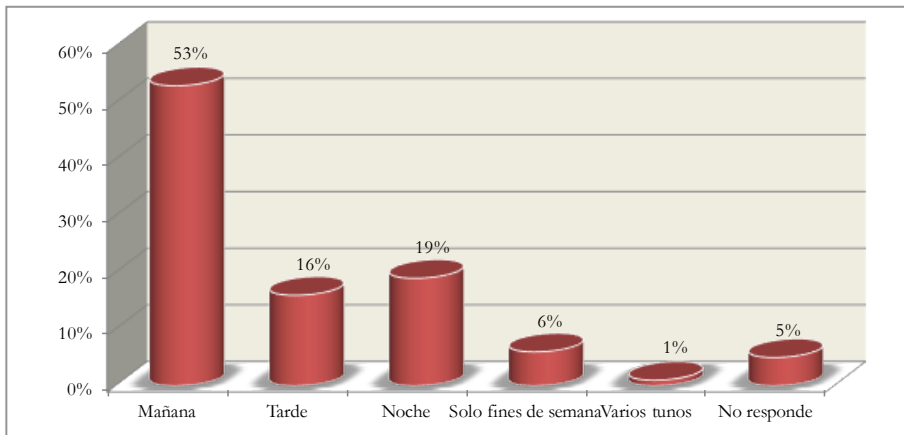
Comparando las anteriores respuestas con la variable género, son más mujeres quienes quieren trabajar en instituciones públicas, así como realizar un emprendimiento propio; en cambio los varones prefieren la empresa privada, familiar y las ONGs.

En cuanto a la percepción que los jóvenes tienen respecto a los aspectos que más valoran las empresas para contratar nuevo personal, en primer lugar se encuentra la responsabilidad y puntualidad, en segundo lugar la capacidad profesional, en tercer lugar el compromiso con la empresa, y finalmente en cuarto lugar estaría la actitud creativa e innovadora. Entre los aspectos que consideran de menor importante están la presencia, salud, valores personales y la iniciativa.

Con relación a los jóvenes que actualmente no están estudiando, la mayor parte quieren crear su empresa propia (27%), a una cuarta parte le interesa trabajar en una empresa privada y al 23% le atrae más el trabajo en instituciones públicas.

## 8.5. Posibilidades de estudio en función a los horarios y tiempo

**Gráfico N° 19: Horario de preferencia para estudiar**

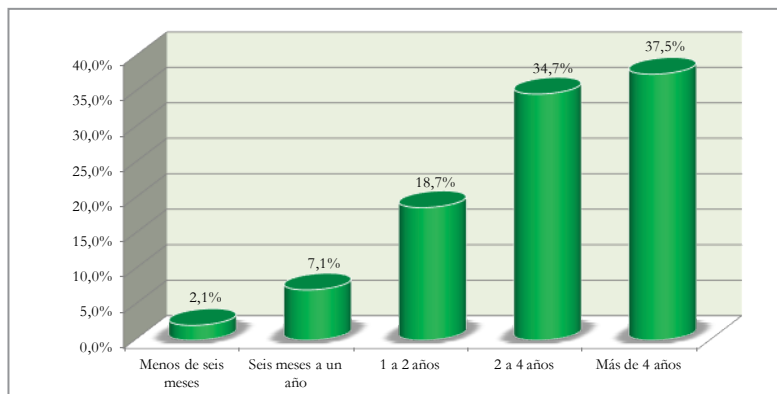


Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

En cuanto a la preferencia de horario para el estudio, la mayoría (53%) prefiere las mañanas, un 19% por las noches y un 16% por las tardes; solo el 6% prefiere los fines de semana. Es evidente que aquellos centros de formación técnica que quieran captar a estos jóvenes tendrán que ofertar horarios matutinos.

Entre las diferentes razones para elegir un determinado horario de trabajo resaltan el tipo de trabajo, con un 25% ya que deben trabajar por cuenta propia o ayudar a sus padres; así también resalta la razón de la comodidad con el 38% ya que les parece un buen horario (refiriéndose al horario de la mañana), además que se sienten con más ganas y energía para estudiar.

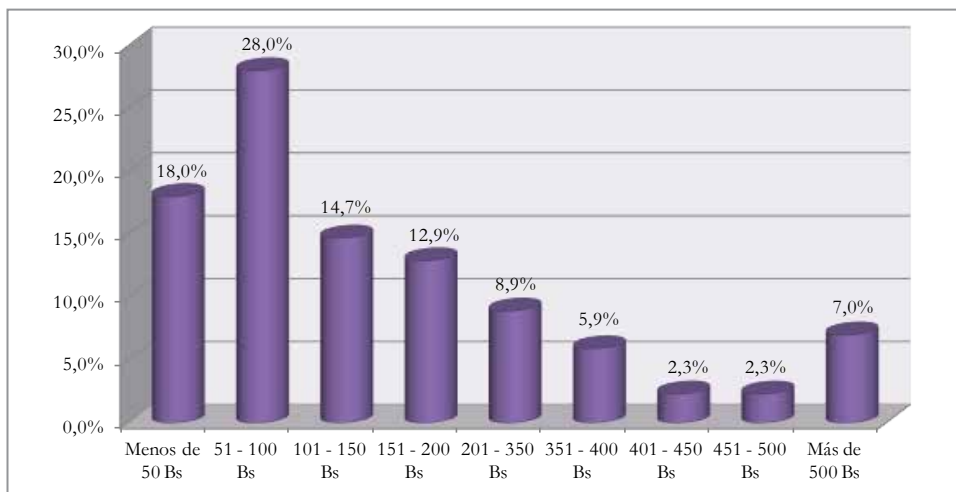
**Gráfico N° 20: Tiempo que considera que puede invertir para estudiar una carrera profesional**



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

Relacionando el tiempo de estudio con el tipo de institución de donde prefieren recibir un certificado de formación, la mayor parte de los jóvenes quiere estudiar una carrera que dure más de 2 años (72,2%), lo cual guarda coherencia con quienes prefieren estudiar una carrera universitaria (49%) y así obtener un certificado universitario. Quienes prefieren estudiar una carrera corta que dure entre 1 a 2 años representan un 18,7%; esta población probablemente esta compuesta por quienes están interesados en estudiar una carrera técnica.

**Gráfico N° 21: Mensualidad que está dispuesto a pagar para estudiar una carrera profesional**



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

Es oportuno aclarar que los resultados de este gráfico incluyen a quienes quieren estudiar en la universidad. En este sentido, para estudiar en un instituto la mayoría de los jóvenes prefiere pagar una mensualidad menor a los 200 Bs. (73,6%), de los cuales cerca de dos tercios prefieren pagar no más de 100 Bs., lo cual guarda relación con los factores de apoyo económico y becas, mencionados por ellos como factores importantes para estudiar una carrera profesional. Un porcentaje más reducido (11,6%) está en la disposición de pagar una mensualidad mayor a los 400 Bs.

Cabe aclarar que la mayor parte de estos jóvenes proviene de familias de bajos recursos y numerosas, compuesta entre 3 a 6 hermanos (en su mayoría), esto confirma los costos mínimos que están dispuestos a solventar para acceder a una formación ya sea técnica o universitaria.

## Conclusiones

El Distrito 8 conocido como Mineros San Juan, es una de las zonas que más ha crecido en su población durante los últimos 10 años, pero el desarrollo de esta zona

no ha ido de la mano de su crecimiento poblacional. La mayor parte de la gente en esta zona todavía tiene carencias en el acceso a los servicios básicos como ser agua, alcantarillado y electricidad.

Los jóvenes de la zona provienen, en su mayoría de familias migrantes de otros distritos del departamento y del interior del país. Los mismos deben afrontar diversos procesos de adaptación a la cultura urbana de la ciudad y apoyar a sus padres en las actividades de generación de recursos económicos, ya sea en el comercio formal, informal o empresas familiares.

Muchos jóvenes de este distrito tienen importantes planes para su futuro, ya sea para estudiar una carrera profesional en un instituto o universidad que le posibilite mejorar sus condiciones sociales y económicas; como también conseguir un trabajo para solventar sus estudios. Para alcanzar sus objetivos muchos de ellos cuentan con el respaldo de sus familias, aunque las posibilidades económicas de sus familias son limitadas.

## Bibliografía

Antequera Durán, Nelson; Castillo Marín, Anna y Quicaña Cáceres, Gustavo (2007). *Carpeta de Datos de la zona sur de Cochabamba*. Cochabamba: CEDIB.

Azcarrunz, Carla y Calisaya, Víctor Hugo (2014). *El nuevo Mundo del Trabajo – Investigación de la realidad laboral en el área metropolitana de Cochabamba*. Cochabamba, Bolivia: Gráfico Industrial “A” S.R.L.

Caballero Bustamante, Claudia y Montaña Espinoza Roger (2013). *Sistematización de experiencias educativas Proyecto de Apoyo Pedagógico y Refuerzo Escolar “Asociación Hermanos Mayores y Giltzarria” Uspba Uspba* (Trabajo de Adscripción). Cochabamba: FHCE.

Calizaya, Víctor Hugo (2006). *Segregación social de la zona sud de la ciudad de Cochabamba y creación de un municipio*. En: [cesu.umss.edu.bo/Mov\\_Soc/pdf/municipios\\_marzo\\_2006.pdf](http://cesu.umss.edu.bo/Mov_Soc/pdf/municipios_marzo_2006.pdf)

Castro Escalante, Sonia y Moya Luis (2013). *Aquí todos somos de todas partes, Narrativas juveniles desde el sud*. Cochabamba: IIFHCE.

Comuna Alejo Calatayud (2015). *Población del Distrito 8*. En: <http://www.cochabamba.gob.bo/Comunas/Calatayud>

De la Torre Ávila, Leonardo (2006). *No llores, prenda, pronto volveré: migración, movilidad social, herida familiar y desarrollo*. La Paz: Fundación PIEB.

Instituto Nacional de Estadística (2012). *Censo de Población y Vivienda*. Cochabamba: Unidad de Difusión y Comunicación.

Llanos, David (2006). *Migración campo-ciudad en los Andes*. En: Fundemos: Las



migraciones en Bolivia. Opiniones y Análisis. N° 83.

Los Tiempos (14/06/2015). *La zona sur se transforma en medio de múltiples carencias*. En: <http://hoybolivia.com/Noticia.php?IdNoticia=150179> (15/08/2016).

Montaño Tejerina, Mónica (2014). *Sexualidad y conductas de riesgo, Intervención psicosocial desarrollado con estudiantes de sexto de secundaria de la Unidad Educativa “San Vicente de Paul”*. (Trabajo de Internado). Cochabamba: FHCE.

Opinión (01/03/2015). *Cada día llegan migrantes para vivir o hacer negocios*. En: [http://www.opinion.com.bo/opinion/informe\\_especial/2015/0301/suplementos.php?id=5551](http://www.opinion.com.bo/opinion/informe_especial/2015/0301/suplementos.php?id=5551) (Consultado 23/08/2016).

Opinión (01/03/2015). *El sur crece y alberga a más de la mitad de los cochabambinos*. En: [http://www.opinion.com.bo/opinion/informe\\_especial/2015/0301/suplementos.php?id=5553](http://www.opinion.com.bo/opinion/informe_especial/2015/0301/suplementos.php?id=5553) (Consultado 23/08/2016).

Palenque, Maric y María Lily (2009). *¿Por qué migramos? Representaciones y factores psicológicos de la migración*. La Paz: Instituto de Estudios Bolivianos (IEB).

Pardo, Fabiola (2008). *La inmigración y el devenir de las sociedades multiculturales*. En: *Las migraciones en América Latina, políticas, culturas y estrategias*. (Susana Novick, compilación). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

Programa de Desarrollo del Poder Local (2004). *Red Interinstitucional de la zona Sudeste de Cochabamba*. Centro “Vicente Cañas” – Centro Marie Stopes. Cochabamba: CEDIB.

Vera Miguel, Gonzales Susana y Alejo Juan Carlos (2011). *Migración y educación Causas, efectos y propuestas de cambio para la situación actual de migración escolar*. La Paz: PIEB.

Zegarra Saldaña, Natalia (2010). *Determinantes socioeconómicos, culturales, institucionales y ambientales de la mortalidad infantil en los distritos municipales de la ciudad de Cochabamba, 1996-2016*. Cochabamba, Bolivia: UMSS (Postgrado de Ciencias Económicas).

# ■ ■ ■ CAPÍTULO III

---

---

## Niveles de demandas y ofertas del mercado laboral en el contexto de Cochabamba

Marbin Mosquera Coca

### RESUMEN

Este capítulo presenta información sobre la situación de las demandas y ofertas del mercado laboral que se presentan en Cochabamba, particularmente, desde la mirada de los empresarios. Su estudio desde el campo de las ciencias sociales intenta profundizar las interpretaciones, significados y valoraciones que esta población realiza al tema del mercado laboral. Por tanto, no es un trabajo que refleje en estricto categorías explicativas macro y micro - económicas. Si no, se analiza la problemática del mercado laboral a partir de las demandas formativas del medio contrastando con las competencias y conocimientos alcanzados por los nuevos profesionales, además de la pertinencia de las carreras técnicas y profesionales en relación a los emergentes campos de estudio que gozan de mayor expectativa laboral y remuneración económica.

### Palabras clave

Mercado laboral, proyecciones, demandas, formación técnica y profesional, campos de estudio, percepciones.

## **Introducción**

En Bolivia la trayectoria del trabajo informal es uno de los principales aspectos a nivel de empleabilidad que se ha desarrollado en los últimos tiempos. Desde la relocalización de las minas que conllevó el despido masivo de muchos trabajadores asalariados del país, el trabajo informal es el que ha prevalecido. Sin embargo, es importante relevar el rol del sector productivo en la formación técnica como lo establece Lizarrara, (2011: 11) “ Los empresarios son los potenciales empleadores de la fuerza laboral formada, sobre todo en los sectores industriales y de servicios. Para el sector productivo, el personal formado constituye uno de los factores de producción más importante, ya que cuando el personal posee formación su productividad es mayor. Esto permite al empresario mejorar el rendimiento de las inversiones e incrementar sus ganancias”.

Con estos antecedentes, interesaba, para la investigación, indagar las demandas laborales principalmente la formación de recursos humanos que el contexto de Cochabamba necesita. Para ello nos propusimos recabar información de diversas empresas puesto que ellos concentran el principal aparato productivo del país. Como parte de la estrategia para la selección de las empresas tomamos en cuenta criterios como empresas grandes, medianas y pequeñas de rubros textiles, tecnológicos y de alimentos. Si bien esta propuesta tenía la intención de comprender de forma global el mercado laboral desde la mirada empresaria, en el proceso atravesamos con varios problemas para llegar a las tres poblaciones establecidas, entre ellos muchos de los microempresarios o empresas pequeñas no contaban con direcciones concretas, o en su defecto éstas solamente eran figurativas, es decir, existentes pero sin empresa. Otro de los problemas fue la falta de acceso a ellas, aunque se hizo los esfuerzos mandando cartas, hablando con los encargados, llevando los instrumentos, etc., no se pudo conseguir tal acceso. Por tanto, los resultados que presentamos concentran principalmente información recuperada de empresas grandes donde se pudo tener acceso, razón por la cual no podemos generalizar los datos obtenidos, sino, lo que presentamos pretende dar una mirada desde los empresarios sobre lo que estaría sucediendo en el mercado laboral y la formación técnica profesional de nuestro medio, en otras palabras es una aproximación al mercado laboral desde la mirada de empresas.

No es posible negar en la actualidad que gran porcentaje de la demanda de empleabilidad es absorbida por la empresa privada, no solamente de profesionales, sino también de personal con formación técnica, e inclusive sujetos que no presentan ninguna formación. Por ello, nos es indispensable investigar las necesidades técnicas, profesionales y formativas de los nuevos profesionales para mejorar su desempeño y proyección a futuro.

La metodología empleada tuvo un acercamiento cuantitativo y cualitativo, ambos se asumieron para establecer, por un lado, las demandas de formación de recursos humanos que requiere el mercado laboral en Cochabamba, y por otro lado, establecer

la situación laboral así como las posibilidades de acceso que tienen los jóvenes a las empresas. Para ello, con la finalidad de poder llegar a la mayor cantidad de empresas posibles se aplicó la encuesta vía correos electrónicos. Sin embargo, esta estrategia no tuvo la recepción esperada, en otras palabras no existió la devolución del cuestionario llenado por los responsables de las mismas. Esta situación nos llevó a repensar nuestra forma de acercamiento a las empresas, la idea se consolidó con la premisa de “ya que no podemos acercarnos a ellas, que ellas vengan hacia nosotros”. Se propuso realizar un taller con representantes de las empresas en las instalaciones del Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades, para ello seleccionamos a empresas entre grandes, medianas y microempresas de diferentes rubros. Las acciones iniciaron con la redacción y traslado de invitaciones, nuestro personal se dirigió a las instalaciones de cada empresa; después, se verificó la participación de los mismos a través de llamadas telefónicas. Pese a estos esfuerzos, no se pudo contar con todos los participantes esperados, a pesar de esta limitación pudimos recuperar información valiosa del grupo reducido.

Nuevamente tuvimos que optar por otra estrategia. El equipo asumió aplicar entrevistas a profundidad *in situ*, para ello, nos movilizamos a instalaciones de las empresas a solicitar una cita, al tomar contacto con diferentes empresas se nos pidió cartas explicativas que aclaren la finalidad y la institución a la que responde la investigación. Con esta información se realizaron las cartas para las empresas participantes y después se las entregaron.

Se aceptaron la recepción de las misivas, con la entrega de números telefónicos para confirmar las citas y tiempos a disposición, sólo en algunas como la escuela de formación en gastronomía se nos negó, argumentando que la información que se pedía era de exclusividad y de carácter confidencial.

La situación parecía alentadora y gratificante, sin embargo, las dificultades empezaban al retrasar la entrega de las misivas desde secretaría a los responsables de personal, con argumentos como la falta de tiempo, que “podrán en otro momento” y que se tenga que “volver”. Tomemos en cuenta que las instalaciones de las empresas están diseminadas por diferentes lugares de la ciudad y casi siempre a distancias lejanas del centro urbano; el “volver cada vez” se hizo pesado e incrementó los gastos. Esas y otras excusas fueron las que recibimos constantemente, aproximadamente 5 meses de caminar solo para lograr acceder a una. De las 30 empresas seleccionadas solo 5 nos permitieron aplicar esta técnica.

Este escenario, nos llevó “nuevamente” a repensar la estrategia de acceso al campo, y se concretó en el diseño de una encuesta simplificada en comparación a la anterior enviada vía correos, se optó por entregas *in situ*, es decir en las mismas oficinas de las empresas. El equipo del Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades junto a los participantes del Proyecto Fundación Horizontes acudimos a las empresas; nos llevamos otra sorpresa cuando se nos pidió adjuntar cartas a la encuesta especificando para qué se lo realizaba; exigencia que tuvimos que cumplir

reiteradamente. En adición a este problema, se nos presentó otro durante el recojo de las encuestas, pues, muchas empresas nos pidieron “volver y volver” reiteradamente sin lograr recuperar el instrumento llenado. Pese a esta limitación, a diferencia de las anteriores estrategias, esta última fue la que tuvo mayor éxito ya que pudimos recuperar 17 encuestas llenadas.

“Después del viacrucis” atravesado para obtener información de las empresas, pudimos construir una base de datos, que si bien podía haber sido mucho más rica con la colaboración de las empresas, lo que presentamos a continuación es el esfuerzo de todo el equipo que formó parte de la investigación. Entonces, nuestro análisis recupera información de encuestas y entrevistas realizadas a encargados de personal en las empresas del medio. Por otro lado, para establecer una triangulación de informantes se entrevistó al Director de INFOCAL y al presidente de la Cámara de Industria y Comercio.

### **3.1. Contextualización de las empresas en la región de Cochabamba**

El contexto de Cochabamba se acoge a las principales características macroeconómicas que mueven al país. Desde el 2006, las condiciones en las que se desarrolla la actividad empresarial boliviana cambian a otro modelo económico. Hasta ese momento el que estaba vigente fue la economía neoliberal cuya aplicación se consolidó en la privatización de las empresas. Desde esa fecha se intenta virar hacia la inversión del Estado en la economía así como en la recuperación de las empresas capitalizadas y fortalecer la empresa estatal.

*El Nuevo Modelo Económico vigente en Bolivia desde 2006 es la antítesis del neoliberalismo que, durante dos décadas, retrasó el desarrollo del país. La intervención del Estado en la economía es una de las características del nuevo modelo. Así, el fortalecimiento y construcción de empresas estatales se constituye en el motor de la nueva arquitectura económica. El Estado Plurinacional de Bolivia tiene un enfoque productivo porque asume que el camino más aconsejable para reducir la pobreza, el desempleo y la desigualdad consiste en incrementar la base productiva acompañada de una sólida redistribución del ingreso. (Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía plural 2012: 9)*

La privatización de las empresas bolivianas vino con un discurso muy fuerte de mejora económica para el país, arguyendo que el Estado no es eficiente en la administración y gestión de las mismas. Se vislumbró que a través del capital externo y las mejoras en su administración se lograría una solvencia económica para todos los bolivianos “En Bolivia desde 1985 se inició un programa de privatizaciones, mediante las cuales se entregó a voraces transnacionales: Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos, Empresa Nacional de Ferrocarriles (ENFE), Empresa Nacional de telecomunicaciones (ENTEL), fundación de Vinto y otras” (Ibid: 11).

Con estas medidas, lamentablemente no se pudo mejorar la economía del país, ni las condiciones de vida para los bolivianos. Los datos exhiben un crecimiento económico limitado:

*El crecimiento promedio fue de 3%. La inversión promedio (pública y privada) no pasó de USD1.500 millones (compárese esto con los más de USD3.000 millones de inversión pública programados para la gestión 2012) y si hubo beneficios, éstos fueron para las empresas transnacionales. Así, el ingreso per cápita promedio de los bolivianos entre 1986 y 2005 fue de USD871, para tener un punto de comparación se puede observar que en 2011 el ingreso per cápita subió a USD2.283, o sea se duplicó (Ibid: 12).*

El crecimiento del 3% representó el fracaso de las medidas neoliberales privatizadoras para el crecimiento económico de nuestro país. Todas las acciones marcadas por la inversión y reactivación de la económica que traería la empresa privada no tuvo mayor impacto para los bolivianos, y con ello, el enajenamiento de nuestras empresas como YPFB, ENDE, ENFE, FUNDICIÓN VINTO, entre otros. Los ingresos limitados, además de la imposibilidad de manejo de nuestras empresas se tradujeron en periodo de crisis económica, donde la situación laboral básicamente empieza a generar mayor flujo en el campo del trabajo informal principalmente al comercio, a la relocalización de mineros, etc.

Desde el 2006, con la presidencia de Evo Morales Ayma se va consolidando la recuperación de las empresas, es decir su nacionalización, y, aunque no se expulsa al sector privado de las operaciones empresariales, se realizan nuevos contratos entre el Estado y las empresas bajo condiciones económicas favorables para los bolivianos. Desde este periodo, la nacionalización de las empresas empieza a cobrar fuerza, y con ello, para muchos empresarios. “La inseguridad jurídica por la falta de garantías a su inversión, es decir, una suerte de incertidumbre legal y política por el temor de ser intervenidos perder sus capitales” (Presidente de la Cámara de Industria y Comercio - Cochabamba, 2014).

En la nacionalización de las empresas, desde el modelo económico, social, comunitario y productivo, el rol del Estado se orienta hacia la planificación económica, administrar empresas públicas, invertir en el sector productivo y asumir el papel de redistribuir el excedente, con preferencia hacia los sectores menos beneficiados.

Las acciones tomadas por el Estado han permitido consolidar las empresas como YPFB, COMIBOL, VINTO, ENDE. Desde la información que nos brinda el Ministerio de Desarrollo (2014) ellas se han convertido en las empresas estratégicas y generadoras de utilidades además de contar con tecnología de punta que en la época de privatización, contexto en el que no se vislumbró mejoras sustantivas de las mismas. Asimismo, se va gestando nuevas empresas del Estado como CARTONBOL, LACTEOSBOL, y EBA, que han ido en crecimiento con el incremento de sus volúmenes de ventas. Por lo expuesto, es posible advertir el incremento económico que viene experimentando

nuestro país, la estrategia de nacionalizar las empresas más grandes, además de generar utilidades ha permitido lograr un superávit en 2011: Bs1.339,6 millones.

Estos pasos contundentes para la economía del país, sin duda tienen repercusión en la generación de empleos para los bolivianos. La pobreza es uno de los aspectos que se tienen que trabajar en toda gestión gubernamental, hasta ahora, hemos ido avanzando; sin embargo, la erradicación del mismo debe ser una consigna constante. En esta línea, la consolidación de empresas del Estado ha promovido que se vaya reduciendo la pobreza a través del crecimiento económico logrado en los últimos años. Se establece que la pobreza extrema afectaba a 38,2% de la población en 2005, gracias a la ejecución de amplios programas sociales la misma se ha reducido a 24,3% en 2011 y se espera que para 2015 se llegue al menos del 20%. (Idem: 17)

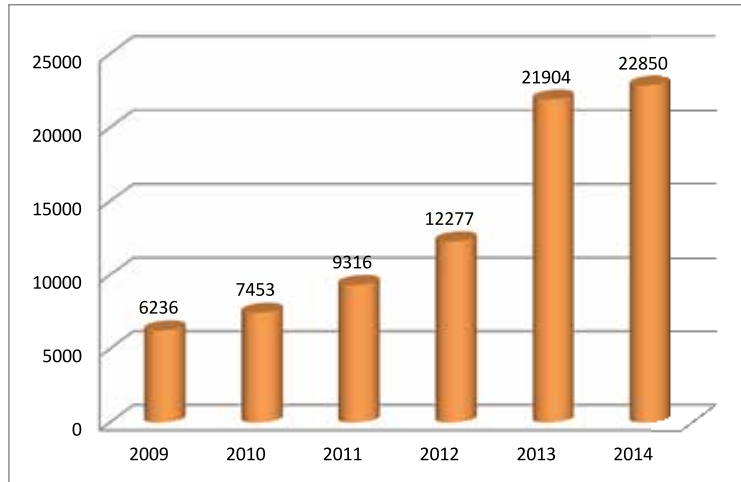
No obstante, bajo las medidas estatales, la empresa privada se ha visto afectada. Si bien las acciones establecidas por el Estado favorecen la salud de la economía boliviana, no es posible ignorar lo que sucede en la empresa privada, particularmente en Cochabamba se van reflejando estas desigualdades de tratamiento económico “La situación económica que presenta Cochabamba según INE considera los siguientes aspectos: el valor Interno Bruto del departamento es de 18.545.544 millones /año de bolivianos (a diciembre de 2009); el valor del Producto Interno Bruto Per cápita es de 10.167 bolivianos (a diciembre de 2009). La participación del departamento en el PIB nacional es de un 18% con una tasa de crecimiento de alrededor del 7.0%” (UMSS, Plan de Desarrollo 2014 – 2019: 27)

Si bien las condiciones económicas de nuestra región van en ascenso aún, seguimos por debajo de la media nacional (1.500 \$US), a pesar que el PIB per cápita en el departamento de Cochabamba ha registrado un importante incremento entre el 2000 y el 2010, pasando de 1.055 \$US (Ibid). Asimismo, nos advierten que el crecimiento del PIB per cápita debe ser analizado con cuidado debido a problemas distributivos asociados al importante impacto que tiene la actividad petrolera (extracción y manufactura) en la composición del PIB.

El contexto de Cochabamba se caracteriza por su diversidad geográfica y climática al presentar los tres pisos ecológicos altiplano, valles y trópico, esta riqueza la ha permitido incursionar en diferentes campos a nivel empresarial. La producción industrial más importante, con la que contamos “(...) se centra en la fabricación de muebles, plásticos, madera prendas de vestir, productos de arcilla, calzados, productos lácteos, productos de metal y, con un número menor de establecimientos, representan un importante volumen de fabricación de la industria cervecera, la producción de fiambres y embutidos y de artículos eléctricos” (UMSS, Plan de Desarrollo 2014 – 2019: 28).

En el siguiente gráfico puede apreciarse el crecimiento de las empresas en el departamento de Cochabamba, según los registros de FUNDAEMPRESA.

**Gráfico 1: Cochabamba - Crecimiento de la base empresarial activa**



Fuente: FUNDEMPRESA, 2014.

El crecimiento en el periodo de 2009 a 2014 fue muy significativo en la aparición de nuevas empresas, siendo el promedio del 31,8%, sobresaliendo sobre todo los últimos años donde el crecimiento llegó al 78,4% en el año 2013. La mayor parte de la proliferación de estas empresas corresponde al sector privado con respecto a la aparición de empresas públicas o estatales. De acuerdo a estas últimas cifras Cochabamba se encuentra en el tercer lugar a nivel nacional en nuevos emprendimientos empresariales, por debajo de La Paz y Santa Cruz, que se encuentran en el segundo y primer lugar respectivamente.

Sin embargo, las medidas asumidas bajo el nuevo modelo económico, donde el Estado tiene la función de redistribuir, administrar la economía del país, bajo el enfoque productivo; y, estratégicamente toma acciones de nacionalización de las empresas ha provocado mal estar en el sector privado.

*En el marco de la celebración de los 206 años de la gesta libertaria, el presidente de la Federación de Empresarios de Cochabamba, informó que, de enero a julio de este año, 5.133 empresas cerraron. Pese a eso, los privados de la Llajta, señalaron que están buscando consolidar la marca cochabambina con iniciativas, como la Feria Internacional, Feicobol.*

*Al recordarse, 206 años de la gesta libertaria de Cochabamba, el sector empresarial de ese departamento, declaró a través de su directivo, que se encuentra “en retroceso” e indicó que la situación “es alarmante”, lo que se ha traducido en el masivo cierre de empresas durante los últimos meses (Opinión, 15 de junio 2016).*

Las empresas de reciente creación han tenido que sufrir su cierre, como ellos lo expresan por las medidas gubernamentales. Por ejemplo al no brindarse la seguridad jurídica a las inversiones que realizan, ya que constantemente ésta situación de



nacionalización desestabiliza las nuevas iniciativas y compromisos de inversión. En esta línea se advierte los siguientes puntos:

*No se puede decir, si realmente voy a animarme a invertir al año, incrementar mano de obra o voy a mantener mis reservas guardadas, porque no hay una seguridad jurídica, porque no sabemos qué va a pasar con nuestra situación en general. De un momento para el otro, por una norma gubernamental, todas las empresas del sector textilero han entrado en una crisis terrible; han llegado a procesos de nacionalización y hasta ahí llegaron; se ha cerrado la empresa y no lo tenían previsto. Por otro lado, hay empresas que les está yendo muy bien en lo económico, que están creciendo, tienen progreso, tal el caso de COBOCE que tiene ampliación, nuevas plantas, inversiones millonarias planificadas a mediano plazo, y otras están en la incertidumbre, me adelantaría a comentar el caso de Manaco, donde, hace una semana el presidente dice: “están maltratando a los empleados y si la empresa se está desmantelando la vamos a nacionalizar”. Entonces, ¿cuál es la reacción de cualquier empresario que tiene ahí todo su capital y su empresa de muchos años? El interés de que esto continúe existiendo. Cuando viene una amenaza de este tipo, otra vez retrocede el camino al que habíamos apostado, de crear confianza, de desarrollarnos y de crecer (Presidente Cámara de Industria y Comercio 27/2/ 2014).*

La situación de nacionalización que ha generado las medidas estatales se reflejan en la percepción de inseguridad jurídica, y la imposibilidad de salvaguardar las inversiones realizadas. El discurso de nacionalización, y las acciones tomadas para estatizar las empresas más grandes de Bolivia, limitó las inversiones privadas y las generaciones de nuevas iniciativas empresariales. Por otro lado, el sector textilero en Cochabamba fue el más afectado, el masivo cierre de empresas en este campo ha reducido las posibilidades laborales a mucha gente. Sin embargo, es necesario advertir que otras empresas como MANACO y COBOCE habrían crecido en términos de infraestructura e ingresos económicos.

Entonces, encontramos a sectores empresariales vulnerables cuya estabilidad económica corre riesgo al considerar las coyunturas políticas y medidas macroeconómicas, así mismo, es posible advertir que se va dando prioridad a las empresas estatales, quienes gozarían de las ventajas promovidas por el Estado. Son dos posiciones contradictorias, y, aunque desde las esferas gubernamentales se expresa la buena salud de las empresas bolivianas, las entidades privadas estarían atravesando serios problemas para mantener a flote sus emprendimientos, principalmente las micro y medianas que son iniciativas más familiares.

### **3.2. Empleabilidad profesional y técnica desde las empresas**

En este punto nos concentramos en establecer, por un lado, la cantidad y edad de los empleados que trabajan en las empresas, y por otro lado, presentamos las condiciones de formación, es decir si el personal es de formación técnica o a nivel de licenciatura. En otras palabras, presentamos un marco de referencia de las características que presentan los trabajadores en las empresas participantes de la investigación.

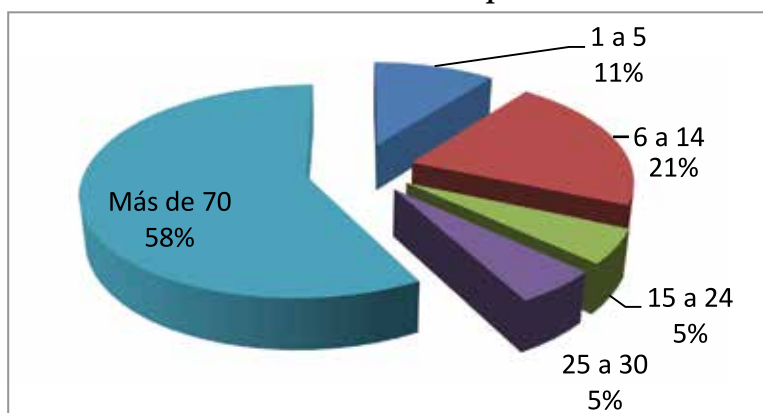
Asimismo, con la información presentada, nos es de vital importancia establecer la participación de los jóvenes al interior de las empresas, la cantidad de trabajadores jóvenes y su formación, pero además evidenciar los elementos que valoran las empresas en un postulante nuevo. Así esta información servirá a los jóvenes para prepararse con anticipación y llenar los requisitos tanto de personalidad como de formación que evalúan las empresas.

### 3.2.1. Situación de los empleados al interior de las empresas

Los datos estadísticos que se presentan corresponden a 16 empresas encuestadas del medio, estos son: HOTEL COCHABAMBA, VIDRIO LUX, VENTA DE FÁRMACOS, JALA SOFT, PIL ANDINA, ADADA (ra), INDUSTRIAS RAVI, EMSA, TAQUIÑA, FABOCE, OLIVOS, BOA, ENENLIÉTICA(Energía renovable), BANCO UNIÓN, FACIL (Banca), BEBIDA Sa. (Agropecuaria), empresas que respondieron a la encuesta entregada físicamente. A esto se suman 6 empresas que respondieron vía electrónica. En total las empresas encuestadas fueron 22. Adicionalmente a esta información, recuperamos datos de entrevistas realizadas a los encargados de personal de las empresas IMCRUZ, ELFEC, INCERPAZ, YPFB y PIL ANDINA. Relevamos la colaboración de estas empresas al mostrar predisposición para el desarrollo de las entrevistas.

Las empresas en función a su crecimiento y producción ve la necesidad de contratar nuevo personal, por lo general la cantidad del personal está en relación al crecimiento de la empresa. A medida que la empresa va consolidando sus actividades también van incrementando el número de trabajadores. Esta situación se diferencia de empresas consideradas grandes en comparación a las que recién empiezan sus actividades y o son consideradas microempresas. Bajo estos antecedentes interesó a la investigación indagar el número de trabajadores que tienen en las empresas además de establecer su rango de edad para situar las oportunidades de acceso que tienen los jóvenes a la empresa. El siguiente gráfico nos muestra la cantidad de empleados que tienen las empresas:

**Gráfico 4: Cantidad de empleados**



Fuente: elaboración propia en base a datos IIFH, 2015.

Los datos nos muestran que las empresas encuestadas son consideradas como grandes al contener en porcentaje mayor a más de 70 trabajadores. Contrariamente a ello, la categoría de 6 a 14 trabajadores ocupa el segundo lugar en porcentajes, esto significa que gran parte de las empresas empleadoras de trabajadores funciona con una cantidad mínima de personal, y en todo caso podemos considerarlas como microempresas. Aún más reducido es la cantidad de 1 a 5 trabajadores, y representa el 11 % de la población encuestada, estas estarían funcionando como microempresas pero en procesos de apertura. Las últimas categorías de 15 a 24 y de 25 a 30 empleados ocupan el rango final con un 5% cada una respectivamente.

Por tanto, entre empresas grandes y microempresas, las empresas grandes son las que brindarían en mayor proporción empleabilidad en el medio, sin embargo, los esfuerzos de los microempresarios que en muchos casos llegan a ser iniciativas familiares, en términos de empleabilidad no está muy distante a las grandes, al sumar los porcentajes obtenidos menos de 70 trabajadores, alcanza a 42%. Esto es significativo pues las iniciativas de microempresarios también se convierten en espacios potenciales para generar empleabilidad a jóvenes.

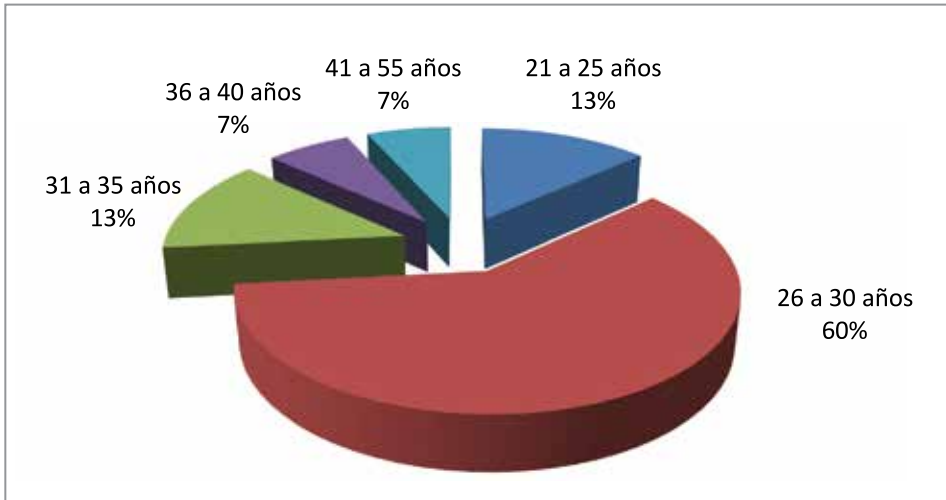
“En este caso más allá de mirar a las empresas grandes como lugares donde se puede acceder a un empleo, es necesario volcar la mirada hacia las iniciativas de los microempresarios, pues en la actualidad concentran el 80% del mercado laboral en nuestro país”. <http://www.produccion.gob.bo/vmpe/estadisticas> (Vice Ministerio de Trabajo). Relacionado a esto en el cargado del taller Monza que presta servicios de mantenimiento y reparación mecánica, eléctrica y chapería de vehículos importados por IMCRUZ, expresa:

*Estamos con personal de 15 personas que están aquí desempeñando diferentes labores no, una persona en caja que se encarga el tema de cobranzas, tenemos el tema de asesores que se encargan de atención al cliente, un encargado de almacenes que se encarga todo el tema de repuestos, venta al público, o venta interna en el mismo taller, y todos los técnicos no que se encargan del tema reparación o los mantenimientos preventivos que se hacen a los vehículos que vende la empresa IMCRUZ. (IMCRUZ 13/7/2015).*

Si bien IMCRUZ es una empresa importadora de vehículos, tiene sub-empresas que trabajan con ellos como es el caso del taller Monza. La cantidad de trabajadores depende de las labores a las que se dedican las empresas, y es posible advertir que en cada una de ellas las demandas son diversas, desde encargados de ventas y atención al cliente, hasta aspectos más especializados como los encargados de reparación de vehículos, mecánica y electrónica.

Ahora bien, la cantidad de empleados a los que albergan las empresas de nuestro medio nos da una pauta para determinar las posibilidades laborales que tienen los jóvenes en términos de empleabilidad, pero esto no es suficiente cuando necesitamos dar cuenta de las reales posibilidades de acceso de jóvenes al mercado laboral. Por ello, consideramos importante acceder a datos sobre la edad de los trabajadores.

**Gráfico 5: Edad promedio de los trabajadores de la empresa**



Fuente: elaboración propia en base a datos IIFH, 2015.

Es posible advertir que las categorías de edad tomadas en cuenta inician con 21 años de edad, por lo general edad que da inicio a la búsqueda de trabajo después de haber cursado una carrera técnica o profesional. Sin embargo, es necesario expresar que no tenemos datos desde las empresas si tienen jóvenes trabajadores menores de 21 años. Entonces, destacamos que en las empresas los trabajadores de 21 años a 35 años representan el porcentaje mayor de trabajadores. El 13% expresado en la edad de 21 a 25 años nos permite visibilizar las posibilidades de acceso que tienen los jóvenes profesionales o técnicos en los primeros años de ejercicio de la carrera estudiada, esta cifra aún es limitada al considerar la cantidad de profesionales que salen de universidades o institutos.

Las edades de 26 a 30 años condensan el 60% de trabajadores en las empresas encuestadas, estas edades concentra la masa trabajadora en nuestro medio, ahora bien, inferimos que no son los jóvenes egresados los que están en este grado de porcentaje, y sí los de 26 a 30 años porque esta población es la que tendría ya experiencia acumulada para el desarrollo laboral, y esa cualidad permite fortalecer las posibilidades de acceso aún trabajo estable, esta situación se amplía al 13 % que representa las edad de 31 a 35 años.

Las últimas categorías de 31 a 35 y de 36 a 55 son los que aparecen con un porcentaje menor, esto muestra que en las empresas se va dando mayor prioridad al trabajo de los jóvenes que al de adultos. Es decir hay una reducción progresiva en la cantidad de trabajadores a medida que va aumentando la edad.

Con los datos encontrados podemos afirmar que la masa trabajadora en

las diferentes empresas es joven y que sus posibilidades de acceso son mayores en comparación a la población adulta, sin embargo, como lo mencionan las propias empresas, los trabajadores nuevos entran en un proceso de prueba y si pasa la misma recién llegan a formar parte del personal de planta. Esta situación implica que si bien el acceso a los jóvenes es elevado, también lo es sus posibilidades de retiro de la misma, problema que no tendrían los de edad adulta.

### **1.1. Formación de los trabajadores en la empresa**

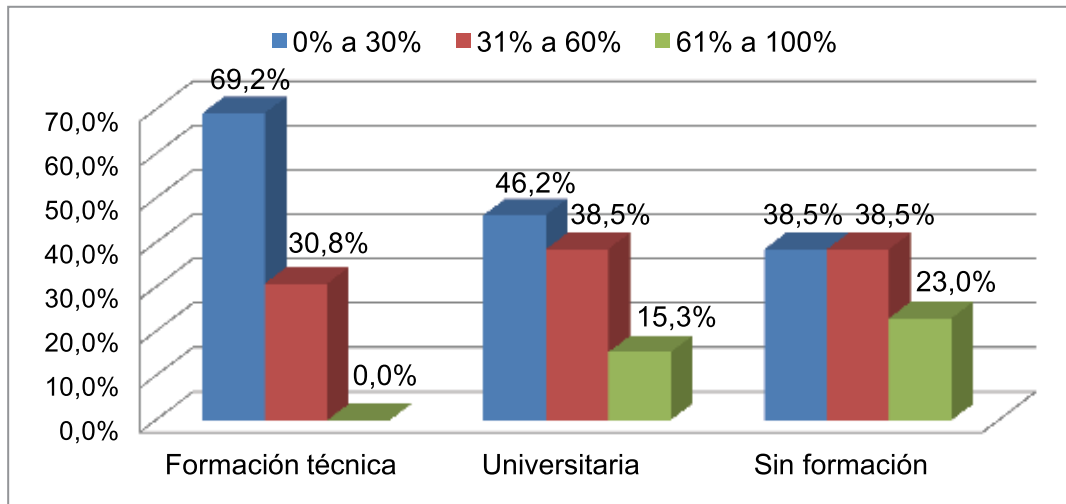
La captación de recursos humanos en ramas técnicas y profesionales en nuestro país está concentrado en el sector público los llamados funcionarios públicos quienes trabajan en el marco estatal, también se encuentran los empresarios privados. El sector privado es en todo caso el espacio principal que brinda empleo a los recursos humanos formados a nivel de técnicos medios y superiores. De acuerdo a los datos de la Encuesta del Estudio de Mercado Laboral de Técnicos Superiores, Medios, Operativos (Polo y Camacho, 2008), en el departamento de Cochabamba la oferta de formación técnica privada es de 91%, mientras que la oferta pública es de apenas de 9%. La universidad pública se dedica a formar profesionales a nivel de licenciatura principalmente. No obstante que se ha reconocido en los ámbitos de la planificación académica, que se hacen necesarias las titulaciones intermedias en las diferentes carreras de formación profesional, el aparato burocrático de estas universidades no facilita las transformaciones curriculares y la efectivización de este cometido. (Moya, 2015: 44)

¿Qué tipo de formación tienen los trabajadores de las empresas? Empezamos por esta pregunta porque la investigación persigue debelar las ofertas laborales que se experimenta en nuestro medio. Para alcanzar esta meta indagamos la formación de los trabajadores al interior de las empresas, esta información nos permitió identificar la situación de formación de los trabajadores y a través de ello visibilizar qué ofertas laborales serían las que están vigentes en nuestro contexto social.

Uno de los principales problemas que atravesamos en la formación de recursos humanos es la incongruencia entre las demandas y las ofertas laborales, el informe de FUNDAPRO (2013) destaca: “lamentable el desencuentro que se da en Bolivia entre la demanda y la oferta laborales” (Ibíd.). En este mismo sentido Moya (2015: 35) explica que “Existen demasiados profesionales universitarios con grado de licenciatura en el país, mientras las empresas y las industrias requieren técnicos calificados para las diferentes ramas; contradictoriamente, salvo contadas excepciones, la universidad no ha previsto en sus ofertas académicas las titulaciones intermedias y por tanto no genera profesionales en este nivel” (Estado del Arte 2015: 24)

La problemática descrita nos lleva a indagar al interior de las empresas ¿qué tipo de recursos humanos técnicos o profesionales son en porcentajes los que tienen mayor presencia? Veamos:

**Gráfico 6: Personal de las empresas según su nivel de formación**



Fuente: elaboración Jimmy Delgado en base a datos IIFH, 2015.

La mayoría de las empresas cuentan con profesionales de formación técnica y representa el 30% de su personal, en cambio otras empresas cuentan con este personal que llega a representar hasta el 60% del personal de su empresa. Con relación a los profesionales de formación universitaria, la mayor parte de las empresas cuenta con estos profesionales, que llegan a representar entre hasta un 60% de su personal. Así también, muchas empresas cuentan con personal sin formación, esto sobre todo en las pequeñas y medianas empresas.

En mayor cantidad se encuentran los de formación técnica al interior de las empresas, seguido en un porcentaje menor a los profesionales universitarios, estos están en similar cantidad a la población trabajadora sin formación. La problemática advertida por Moya y FUNDAPRO se confirma con estos datos, es decir que los requerimientos de técnicos medios y superiores van en aumento. Pensar que en las empresas se privilegia a profesionales universitarios ya no debe ser la creencia que mueva a los jóvenes por optar carreras a nivel de licenciatura, por el contrario necesitamos direccionar las elecciones profesionales hacia la formación técnica por la demanda que tiene.

La empleabilidad de las empresas depende mucho de los rubros a los que se dedican por ejemplo en empresas como ELFEC e IMCRUZ la empleabilidad está dirigido a los campos de la electricidad, electromecánica, electrónica, áreas que principalmente son de competencia particular de las empresas, o como el caso de PIL que necesita recursos humanos a nivel técnico en el tratamiento de lácteos.

*Por ser una empresa eléctrica trabajamos con la mayoría de técnicos eléctricos, técnicos medios y superior en electricidad. También contamos profesionales en diferentes rubros, tanto en el*

*área eléctrica, electromecánica, electrónica, todo para la parte netamente operativa y para la parte administrativa contamos ingenieros de sistemas, administradores de empresas, ingenieros comerciales, contadores, auditores y abogados distribuidos en todo. (ELFEC 29/9/2015)*

*Tenemos técnicos mecánicos no, que prácticamente se dedican a la mecánica del vehículo, como a la reparación del motor, o al tema de la reparación de unos sistemas y tenemos técnicos electromecánicos, que hacen la parte mecánica y hacen electricidad y electrónica del vehículo que es la tendencia de los vehículos que están ingresando a nuestro país. (IMCRUZ 10/6/2015)*

Sin embargo, aunque sean áreas específicas, el funcionamiento de una empresa demanda también otro tipo de empleados como ingenieros comerciales, contadores, auditores, abogados, administradores de empresas, entre otros. O como en el caso de IMCRUZ donde trabaja personal en caja, encargado de almacenes y venta al público. Entonces, a lo que queremos llegar es que una empresa no solamente genera empleabilidad en áreas específicamente relacionados a su rubro, sino, el personal que trabaja en su interior va desde profesionales universitarios, técnicos medios, superiores, hasta llegar a personal sin profesión.

El dato que nos presenta un funcionario de Pil resume esta situación:

*“Bueno, en todo lo que es el área administrativa es 100% profesionales, área comercial 100% profesionales, área de mecánica y mantenimiento 100% profesionales, ¿dónde no tenemos el 100% de profesionales?, entiéndase profesionales desde técnico medio para arriba, técnico medio ya es un profesional técnico medio, técnico superior y ahí tienes los ingenieros, ehh! Entonces porcentualmente te puedo decir que a nivel producción, porque ya los otros son 100% no pueden entrar si no son profesionales, a nivel producción te estaría hablando apenas en un 60%, eso quiere decir que un 40% de nuestros operativos no son profesionales (PIL ANDINA 11/8/2015).*

Es posible advertir que la línea de especialización técnico medio y superior se ha concentrado en el campo tecnológico, eso está relacionado con el desarrollo de la ciencia y tecnología. Cada año se van innovando los sistemas tanto eléctricos como mecánicos de los autos o sistemas de telecomunicación y claro demanda de profesionales en estas áreas como lo afirma “la mayor parte de los técnicos medios que tenemos o son en mecánica o en electricidad, electrónica” (PIL /11/8/2015) Es decir, todas las empresas tienen equipos que necesitan atención y mantenimiento para su producción y ello da la posibilidad de apertura a esos campos laborales. Sin embargo, es necesario apuntar a la problemática de empleabilidad que se focaliza en la formación técnica en nuestro país.

El problema de empleabilidad para técnicos medios y superiores en nuestro país se presenta por la irregularidad de su demanda en diferentes momentos y coyunturas macroeconómicas, en un momento dado puede que exista un boom para técnicos como es el caso del gas para la instalación domiciliaria como menciona el Rector de Infocal (7/2/2014).

*“ya puede trabajar como instalador de gas con autorización de Yacimientos Petrolíferos, y eso hace que ya en el tercer semestre abandone, porque ya las empresas lo contratan. Si, ganan*

*bien, tenemos un bum en el país sobre el gas, muchos de los chicos hacen sus primeras armas en empresas de Cochabamba, instalan en los barrios y de ahí se van a Tarija. Si casi en un 85% se mantiene con las cuotas de los estudiantes y en un 15% con el aporte empresarial”.*

Sin embargo, esa gente formada, como es tradicional en nuestro medio, se dirige o mejor dicho llega a engrosar el mercado laboral informal dedicándose principalmente al comercio. Por el contrario, esta situación intermitente de empleabilidad técnica también repercute en la contratación de personal profesional, cuándo hay ausencia de tiempos favorables para el desarrollo de ciertas áreas técnicas pues lo más prudente en la empresa es la contratación de mano de obra no calificada. La evidencia empírica boliviana sugiere que en presencia de incertidumbre sobre la duración de un boom de demanda exportadora y ante una oferta laboral informal masiva, la expansión pasa por la contratación de mano de obra no calificada. “Se trunca así el proceso de señalización laboral hacia la calificación y la expansión de la educación técnica. Cuando los precios bajan y la demanda por el producto de la cadena de valor disminuye, se prescinde de la mano de obra excedente, que pasa a engrosar las filas de la economía informal subempleada”. (Lizarrara, 2011: 14)

Otro problema que se suma a esta situación es la falta de seguridad laboral con la que el trabajador ingresa a una empresa. Es decir, en nuestro medio se ha convertido cotidiano la contratación de servicios, esto significa que el trabajador es contratado durante un tiempo para la realización de un trabajo específico, al culminar el mismo, se rescinde el contrato y nuevamente el trabajador queda desempleado. Esta situación no solamente pasa en las empresas sino también es cotidiano encontrarlo en esferas gubernamentales, entonces aunque exista mano de obra calificada a nivel de técnicos medios o superiores, pues la búsqueda de trabajos estables es cada vez es más lejano. La razón principal para que suceda esto es el costo beneficio, en otras palabras proveer estabilidad a un trabajador demanda al empleador brindar todos los beneficios sociales, que implica, desde el seguro médico al sujeto y su familia, el pago de bonos, y en últimos años la cancelación del doble aguinaldo.

### **3.2. Necesidades en recursos humanos desde las empresas**

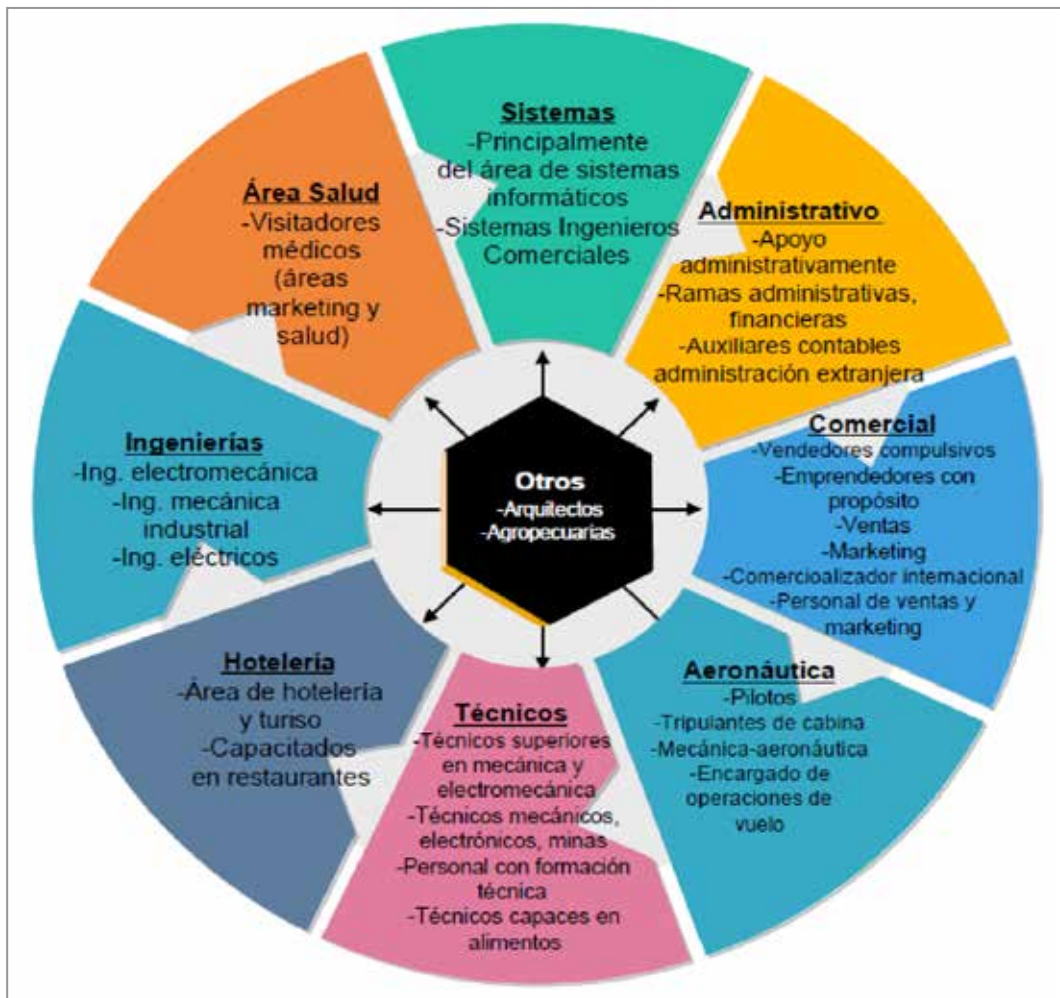
La investigación no solamente pretendía indagar las condiciones de empleabilidad como vimos en el anterior punto, también nos interesó profundizar ¿qué tipo de técnicos y profesionales necesitan las empresas en nuestro contexto en la actualidad y en una proyección a cinco años? ¿Con qué habilidades y competencias a nivel personal, social y específicas para el desarrollo del trabajo deben los postulantes responder? Es importante remarcar que la formación de recursos humanos técnicos y profesionales así como los conocimientos y habilidades que deben expresar para responder al mercado laboral son totalmente dinámicas, es decir, cada momento histórico que atravesamos implica también la emergencia de otro tipo de profesionales, recordemos en nuestro



país en la época de la minería de los 50 y 60s la necesidad de contar con profesionales en esta área fue indispensable para fomentar la explotación y comercialización de minerales a nivel nacional e internacional, ahí justamente la formación intentaba responder con este mercado laboral en ese tiempo emergente. El momento que atravesamos en la actualidad con el repunte del campo petrolero, la agronomía y la tecnológica nos obliga mirar desde dentro de las empresas sus necesidades en recursos humanos.

El cuadro que presentamos a continuación sistematiza los datos obtenidos a través de la encuesta, la pregunta que se realizó fue ¿Qué tipo de profesionales podrán necesitar en una proyección a cinco años?

## FORMACIÓN EN RECURSOS HUMANOS DESDE LAS EMPRESAS



Fuente: Elaboración propia en base a datos IIFHCE 2016.

Es visible que la formación en el campo de las ingenierías es y será las que en adelante tendrán mayor demanda en el mercado laboral, no solamente a nivel universitario, sino también a nivel de técnicos medios y superiores. La tecnologización en las labores que desarrollan las empresas, sin temor a equivocarnos, es una de las principales causas para el requerimiento de estos profesionales, toda empresa iniciante en algún rubro o los que ya tienen muchos años de servicio, no pueden eludir el manejo de la tecnología en sus diversos tipos, desde el campo computacional hasta el manejo de maquinaria actualizada si se pretende estar con los estándares de calidad. Estos profesionales serían los más requeridos en las empresas, sin embargo el problema principal que atraviesan es justamente los pocos recursos humanos formados en estos campos como lo expresa la empresa ELFEC cuyas necesidades en recursos humanos están centrados en ingenieros y técnicos eléctricos “Sí, ingenieros eléctricos, ahorita tropezamos con ese problema estamos solicitando a la universidad que nos manden, digamos, los profesionales que ya en terminado sus estudios o están en proceso de hacer defensas y todo. Para poderlos convocar y ver de qué manera pueden trabajar porque el mercado se ha reducido a la mínima expresión, son contados” (ELFEC 29/9/2015).

En el campo de la electricidad desde lo que menciona ELFEC, la empresa que se encarga del abastecimiento de electricidad a la ciudad de Cochabamba, exhibe la necesidad de contar con profesionales ingenieros eléctricos, nos advierte que si bien antes había la posibilidad de selección de los mismos porque habían muchos de ellos, en la actualidad la cantidad de profesionales en esta área se ha reducido, y como estrategia para captar a los que están estudiando, ellos ya solicitarían a los centros de formación en este campo para su inserción laboral, aún sin haber terminado sus estudios. Esto es positivo y negativo a la vez porque, por un lado se garantizaría la inserción laboral temprana de nuevos profesionales en este campo, pero también lo negativo responde a la falta de atención que los nuevos estudiantes jóvenes le van dando a la formación en electricidad.

Por otro lado, para las empresas que se encargan del campo automotriz como IMCRUZ, las necesidades de recursos humanos son diferentes por ejemplo mencionan:

*“Más que todo, el tema de la tendencia de la electrónica, de acá a un futuro, los vehículos va a ser totalmente eléctricos, vamos a necesitar técnicos que estén más enfocados en electrónica y eléctrica del vehículo. Y también el tema de motores a combustión y carburo, todo va a ser (inaudible) electrónica va a tener la tendencia a que requiramos técnicos de ese tipo. A lo que veo, como te digo técnicos en electrónica y automotriz, que aurita lo que he visto, en instituto Z hay una carrera específica en electrónica, salen en el tiempo de tres años, no tocan casi nada en mecánica, tocan cosas básicas, pero está enfocada a eso. Entonces puede ser, el tipo de técnico que vamos a necesitar no” (IMCRUZ 15/ 6/ 2015).*

La tendencia de la tecnología automotriz irá en ascenso en la electrónica, esto

porque los automóviles en adelante dejaran de utilizar tecnología en motores que hagan uso de los combustibles como gasolina y diésel, por la contaminación que desprenden al medio ambiente. La energía con la que se podrán desplazar los nuevos automóviles será eléctrico, de ahí la necesidad de contar con técnicos electrónicos para que ellos puedan hacerse cargo tanto del mantenimiento como de la reparación de automóviles. Así mismo, otro elemento que relevamos es que para esta empresa el mercado laboral para nuevos trabajadores está centrado en el campo técnico más que una formación profesional universitaria “Eh!, les podría recomendar una carrera técnica superior que es más práctico y se puede conseguir con mayor facilidad el tema de trabajo, ya sea puede ser en el tema de mecánica automotriz, mecánica industrial, que tenemos bastantes industrias que están apareciendo en el país. En la parte de técnico superior más que todo no” (IMCRUZ 15/ 6/ 2015).

Menos importante es destacar que el mercado laboral requerirá recursos humanos en sistemas y administración. El campo de la informática y sistemas tienen un florecimiento y desarrollo acelerado, además con una aceptación y uso principalmente de la gente joven. El manejo de programas actualizados en las empresas demanda gente preparada en este campo, no solamente como vía que facilite los procesos de gestión en las empresas, sino también como mecanismo de innovación en los productos que desarrollan. Los sistemas informáticos están muy ligados a la carrera administrativa, es decir, sin una buena gestión en administración una empresa restaría las oportunidades de éxito, por ello, la administración es otro campo requerido para ellas.

Desde el boom en la era industrial, los administradores fueron los puntales importantes en el desarrollo de las empresas, hasta ahora este escenario no ha cambiado, siguen siendo indispensables, sin embargo por los datos, llama la atención la administración extranjera, podríamos decir que es un campo relativamente nuevo y que iría en ascenso por los contactos internacionales que tienen las empresas. En menor proporción, encontramos al campo de formación en ventas y marketing, la empresa Incerpaz, respecto al tema nos afirma: “Mira, desde mis vendedores no!, necesito técnicos en ventas, en el caso de los cobradores o de las cajas igual necesito yo técnicos en contaduría, entonces damos enfoque, no es necesario que tengan un título a nivel licenciatura no!, entonces también los técnicos son valorados en la empresa” (INCERPAZ 10/6/2015).

Los campos como hotelería, turismo, aeronáutica y alimentos consideramos que en adelante podrían convertirse en potenciales campos para el mercado laboral, ahora, por los datos encontrados, aún no tendrían mayor trascendencia, esto puede comprenderse porque estas áreas, si bien en otros países son requeridos, en Bolivia no ha tenido mayor desarrollo, no contamos con muchas líneas aéreas, y tenemos menos experiencia en turismo y hotelería, en comparación a otros países que viven de ello.

Resumiendo los hallazgos en relación a los recursos humanos que necesitará nuestro medio en la proyección se sistematiza el siguiente gráfico:



Fuente: Elaboración propia en base a datos IIFHCE, 2016.

El núcleo central de las demandas de formación se concentra en la formación tanto a nivel técnico como licenciatura en el campo de la tecnología entre ellas electromecánica, mecánica industrial, electromecánicos, para las empresas en adelante serán la formación requerida que genere mayor demanda laboral. Seguido a este núcleo, encontramos a la informática expresadas en carreras como ingenieros comerciales, márketing y comercialización internacional. Su ubicación en el segundo campo con mayor demanda no es casual, al contrario expresa, por un lado la importancia que le dan las empresas la construcción de su identidad frente a la sociedad y a las ventas que debe generar, tarea que es trabajada por especialistas en márketing y publicidad; por otro lado, la necesidad de contar con trabajadores formados en el campo informático se debe a mejorar la gestión y administración de ellas, tarea de por sí facilitada por programadores y técnicos en sistemas. Este campo se articula al tercer nivel de importancia que se le da a recursos humanos formados en administración, existe una preocupación desde las empresas a mejorar los sistemas administrativos con la finalidad de incrementar los ingresos económicos así como el de gestionar los ingresos, pero además las empresas tendrían demanda de administradores internacionales, esto significa la necesidad de gestionar las relaciones y negociaciones entre sus pares externos. El último nivel en la conformación de demandas formativas se encuentra hotelería, aeronáutica y alimentos, sin desmerecer el lugar que ocupan consideramos que son potenciales fuentes de demanda laboral por la importancia que en los últimos tiempos se va dando a la empresa turística y a la promoción de formación culinaria y aeronáutica.

Por otro lado, otro campo en el que deberíamos enfocarnos para la formación de recursos humanos es soldadura. Entre los tipos de soldadura más conocidos tenemos a soldadura en arco y oxígeno, pero que en las empresas no es suficiente, pues, la necesidad de esta área reside en una especialización, es decir en necesidades muchos más específicas como por ejemplo en el campo petrolero donde la soldadura es una de las actividades desarrolladas al realizar redes de tuberías para el traslado de combustibles como el gas y el petróleo, necesidad al que tampoco se estaría respondiendo desde la

formación de recursos humanos. “Yo les digo, ustedes vayan a INFOCAL y digan, yo como presidente dos veces he intentado y no he podido tener a los egresados, y ya me he anotado este año para que dos... porque yo necesito hacer nueva sección en la empresa que se llama de moldes de chapas, básicamente es soldadura, o sea son los mecánicos industriales que tienen ese conocimiento. Ya yo he pedido que sean dos, que puedan asignarme de los mejores para que yo tenga. Salen con muy buena formación y prácticamente en 94%, todos salen al trabajo, entonces eso es lo que tiene que identificar el joven...” (Presidente Cámara de Industria 26/2/ 2014).

Con estos elementos podemos advertir la necesidad de formación de recursos humanos en el campo tecnológico. Sin embargo no es la única área al que se debe responder, como menciona PIL, para el trabajo que desarrollan. Si bien ellos necesitan técnicos del campo tecnológico también demandan la formación en lácteos “Desgraciadamente no hay la suficiente cantidad de profesionales técnicos superiores especializados en lo que es nuestro negocio que son los lácteos, la mayor parte de los técnicos medios que tenemos o son en mecánica o en electricidad, electrónica, hay pocos en alimentos, entonces desgraciadamente lo que se hace acá es aprender haciendo no! (PIL 11/8/ 2015).

*Existe la necesidad de contar con formación específica por rubros, es decir tenemos ofertas de formación que brindan diferentes instituciones hasta la universidad, pero como en el caso de Técnicos en Lácteos, no estaría siendo atendido. Las particularidades formativas en recursos humanos que demandan las empresas no estarían siendo respondidas pero lo principal es no contamos con investigaciones sobre estos campos más específicos, como lo que expresa el presidente de la Cámara e Industria (26/2/ 2014)*

*Hay que identificar el mercado meta de lo que requiere el entramado productivo regional. Por ejemplo, en el oriente se da pues Técnicos agrícolas, en las minas... o sea dependerá de donde está dirigido y cuál es el mercado meta, como el entramado empresarial que tiene, Cochabamba ¿qué tiene por ejemplo? Empresas manufactureras en el área de los textiles, alimentos, cuero, madera, entonces ¿cuáles son los técnicos transversales a estas actividades? Son los electromecánicos, mecánico industrial, que saben desde soldar, mecanizar, hacer reparaciones más complejas en el área técnica electrónica. Hoy los equipos cada vez son más digitalizados. Los anteriores equipos eran electromecánicos; hoy cada vez son más electrónicos, entonces las carreras se deben adecuar, desde la misma universidad y obviamente en el área técnica, porque, por ejemplo, ¿qué hace un técnico antiguo? Ve un equipo electrónico y lo convierte en electromecánico, o sea lo vuelve unos 20 años para atrás, porque no le entiende. (Presidente Cámara de Industria 26/2/2014).*

Es sustancial lo que nos manifiesta el Presidente de la Cámara e Industria, en tanto exhibe la necesidad de contar con información del entramado productivo nacional, esto supone tomar en cuenta, la formación técnica desde lo regional, es decir el potencial productivo al que responde cada departamento o región como en el caso de Cochabamba donde los emprendimiento empresariales son esencialmente en textiles, alimentos,

cuero, madera y no podemos descartar el campo petrolero. Los técnicos transversales al que hace alusión son fundamentales para el funcionamiento de las empresas como el electromecánico. Pero, como los equipos ahora son más electrónicos, ellos deben ser formados con otras habilidades y con mayor actualización. Por tanto, habría una ruptura entre el conocimiento que necesita desarrollar el técnico en su formación con el avance tecnológico y las demandas de los empresarios.

### 3.3. Percepciones de las empresas hacia la formación técnica y universitaria

¿Por qué los jóvenes eligen carreras universitarias antes que las técnicas? La respuesta nos la dan los funcionarios de las empresas a los que entrevistamos. Para explicar esta situación recuperamos los datos que nos brinda un funcionario de PIL y YPFB ya que evidencian las razones por las cuales la educación a nivel técnico tendría mayor posibilidad de inserción laboral y condiciones económicas más favorables pero no son valoradas por la población joven.

*Yo te digo, te vuelvo a repetir necesitamos técnicos superiores, eso es lo que mueve el motor del país el técnico superior, porque el técnico superior es el que hace las cosas (trabajo operativo), lo que pasa es que tenemos demasiados ingenieros y el ingeniero es jefe y el jefe no quiere trabajar, necesitamos técnicos, yo te aseguro un técnico superior consigue 10 veces más rápido trabajo que un ingeniero, te aseguro; te aseguro que médicos tenemos de sobra, debemos tener, la última vez que vi una estadística, como te decía hace rato, por cada 20 personas hay un médico hermano, igual abogados., para qué. Técnicos en todo nivel de técnicos, ahí está el futuro de la juventud, el técnico, el técnico gana lo quiere porque siempre va a tener trabajo, seguro que va a tener trabajo. Aurita nuestros técnicos superiores que están construyendo las plantas de urea o que están trabajando en Bulo Bulo o aquí mismo en Misicuni, etc., esos en soldaduras, por ejemplo, en soldadura especial son cotizadísimos, se los están llevando al exterior, el trabajo del boliviano es muy valorado en todo el mundo porque sabemos trabajar, somos buenos trabajadores los bolivianos esa es una gran ventaja que tiene Bolivia (PIL 11/9/ 2015).*

La relevancia de profesionales técnicos desde la mirada del funcionario de PIL es por la posibilidad dinamizadora que le da a la actividad laboral, mientras que el técnico es el que trabaja y operativiza la actividad laboral, los ingenieros aspiran a convertirse en jefes y no velan por la cuestión productiva. “La tendencia a simplificar las estructuras organizativas implica que el éxito profesional no puede definirse por más tiempo en términos de ascensos porque muchos no serán posibles. Las empresas deben hacer entender a sus trabajadores que hay otras formas de desarrollo profesional (rotación de puestos, movimientos laterales) que son signo de mejora y no de fracaso (Fernández, 2002: 65). Esto evidentemente lo planteamos como una interpretación que exhibe la propia experiencia del funcionario en el que se visibiliza los estereotipos en relación a la formación técnica y profesional, es decir visibiliza la posición, valoración y reconocimiento social que tienen

los profesionales a nivel de pregrado y post grado, aunque esto no suponga un trabajo productivo, decimos reconocimiento social porque en nuestro medio el título de licenciatura brinda mayor estatus a los trabajadores y por ello la posibilidad de acceder a cargos jerárquicos. Esta misma posición se expresa desde la empresa YPFB.

*“Existe demanda de ambos tipos de profesionales (técnicos y licenciados) pero en Bolivia se ha visto en congresos internacionales que nuestra pirámide de profesionales está al revés, aquí hay más ingenieros, más licenciados, y todos quieren ser jefes, lamentablemente la matriz que requiere Bolivia es al revés, necesitamos mucho más cantidad de técnicos, claro ejemplo es lo que pasa en las plantas de YPFB donde requerimos cualquier cantidad de técnicos y estamos empleando mano de obra del Perú, de Chile y la Argentina. De qué sirve que salgan 10 ingenieros cuando necesitamos técnicos, por ejemplo en el tipo de plantas que tenemos, necesitamos soldadores. Técnicos eléctricos, técnicos mecánicos, mecánicos industriales, mecánicos automotrices, químicos, de la parte de los geólogos. Todas esas carreras técnicas que van a ser captados por el medio. Samsung resaltó eso, ¿por qué va a haber una fuga de dinero del país? porque no tenemos la mano de obra (Funcionario YPFB Grupo focal 2015).*

En ambos casos, las percepciones que circulan en relación a la formación técnica y profesional están ancladas en las construcciones piramidales y jerarquizantes que ofrece el rango de un ingeniero, por ejemplo en relación a un técnico medio o superior. Esto nos lleva a pensar que la elección de carreras profesionales como la formación técnica no necesariamente está ligada a estudios serios de mercado y demanda laboral, sino al contrario está vinculada a estereotipos sociales que brindan mayor estatus a unos que a otros. Es un problema pues como mencionan los integrantes de YPFB y PIL hay una ruptura entre las necesidades laborales y formación de recursos humanos que demanda el mercado laboral, mientras que con títulos de licenciatura se intenta escalar en los puestos hasta llegar a ser jefes, las posibilidades con un título de técnico estarían restringidas. Esta objetivación simbólica de la formación técnica y universitaria profesional no necesariamente puede ser considerada como una forma de valorar objetivamente la eficiencia de ambos en el campo práctico operativo.

Sin embargo, estas dos formas de valoración subjetiva a la formación técnica y profesional ha guiado la práctica y contratación de personal al interior de las empresas así como en las repercusiones económicas salariales, (Polo y Camacho, op. cit.: 38: 2015) citado en Moya (2015) argumenta “Según este estudio las empresas privadas discriminan a los profesionales técnicos al no contratarlos; y si los contratan les ofrecen salarios inaceptables”.

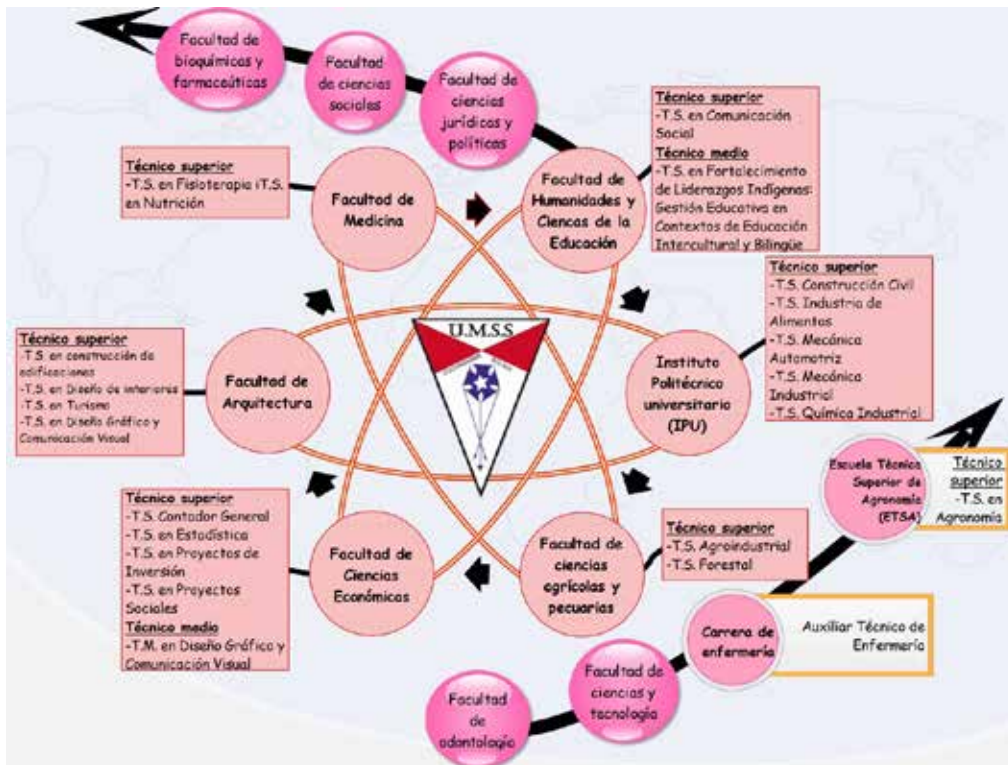
Contradictoriamente a esta situación, los discursos de los entrevistados nos muestran otra realidad, primero el de la valoración positiva que se tiene al trabajo de los técnicos por ser operativos, así como a las posibilidades de inserción laboral rápida además de las ventajas salariales que brinda ese título, como lo expresa el presidente de la Cámara de Industria “Por ejemplo, habría que hacerles entender (a los jóvenes) que

un buen técnico empieza ganando 500 dólares. Si tú vas a INFOCAL y requieres a un electromecánico, este en su tercer semestre ya tiene trabajo, o sea el que sale de ahí sale haciendo ya microempresa de servicios” (Presidente Cámara de Industria 26/2/ 2014)

El realizar estudios a nivel técnico no solamente, desde la perspectiva de los propios empresarios es una necesidad del mercado laboral, muchos de los cargos ofertados en nuestro medio van en esta línea, por tanto, el acceso a una fuente de trabajo rápida y remunerada es aquel que brinda el título técnico. También es posible advertir la valoración positiva al trabajo desempeñado por los técnicos, ya que más allá de la búsqueda en escala de posiciones, este brinda un trabajo operativo en la empresa, es decir, es la bisagra por el que el funcionamiento de una empresa tendría mayor eficiencia. Con ello estamos presentes ante una superación del estigma de sobrevaloración de la formación profesional a nivel licenciatura frente a la técnica.

### 3.4. Formación técnica en la universidad, instituciones, y al interior de las empresas

Al interior de la universidad Mayor de San Simón se han desarrollado programas de formación técnica en diferentes campos. Por ejemplo:



Fuente: Elaboración propia en base a Unidades Académicas y SISS. UMSS. Cit. por Polo y Camacho, 2009.



Los datos presentados nos muestran una atención a la formación técnica en la Universidad, sin embargo comparando con la información brindada de empresas del medio, no se estaría respondiendo al mercado laboral y a las demandas de las empresas. Mientras que en el campo tecnológico los empresarios nos mencionan la necesidad de técnicos eléctricos, electrónica, electromecánicos soldaduras, soldadura especial, electrónica, electromecánica, en lácteos, etc., la formación técnica ofertada en la Universidad a través del Instituto Politécnico Universitario (IPU), donde se ofertan carreras técnicas como Mecánica automotriz, mecánica industrial y química industrial, no están actualizados al campo de la electrónica o electromecánica, es decir aún se manejan carreras de formación tradicionales y no actualizadas. Si bien no contamos con datos de los contenidos que se desarrollan en las carreras técnicas ofertadas por la Universidad, es posible advertir que el campo de la electrónica está siendo descuidada pero requerida en el medio así como el campo específico de la soldadura y electricidad.

Po otro lado, las empresas demandan técnicos en Lácteos, técnicos en ventas, en contaduría, a estas demandas la universidad estaría respondiendo con carreras como nutrición, contador general y técnico superior en alimentos. En estos campos no percibimos mayores contradicciones, es decir hay una relación entre la demanda y la formación realizada en la Universidad, nada más remarcamos que no encontramos relación en la formación de técnicos en Lácteos que es mucho más específico para el campo empresarial lechero.

Por lo descrito, encontramos una dicotomía entre lo que la universidad oferta y las demandas de formación técnica de las empresas, las brechas son amplias en el campo tecnológico, aunque existe compatibilidad en otras áreas de formación como contaduría. El problema que atraviesa la universidad para responder a demandas formativas técnicas se centra en los procesos burocráticos en los que se ven inmersos los cambios de currículos o la apertura de nuevas carreras o programas; y aunque hayan iniciativas innovadoras muchas de ellas se ven entrampados en procesos que pocas veces llegan a culminarse o se retrasan por conflictos internos.

No obstante, también está la formación privada ¿qué pasa en Instituciones privadas? El referente principal de formación técnica que tenemos en Cochabamba es INFOCAL, en esta institución se brindan las siguientes carreras: Mecánica automotriz, electrotécnica industrial, mecánica industrial, parvulario, gastronomía, instalaciones integrales y de gas, electromecánica industrial, sistemas informativos y turismo (Infocal <http://www.infocalbba.edu.bo/>). “La Fundación INFOCAL recibe el aporte mensual del sector empresarial privado correspondiente al 1% de todos los trabajadores consignados en planillas”. <http://www.infocalbba.edu.bo/quienes-somos/> esta vinculación lo consideramos muy importante ya que a través del involucramiento de las empresas es posible recuperar información de las demandas del medio y responder en la formación de recursos humanos. No es posible pensar en formación pertinente a las demandas del mercado laboral cuando no existe diálogo entre ambos, un aspecto más a considerar cuando hablamos de la universidad y su relación con el medio.

Entre ellas, la carrera que tiene mayor demanda estudiantil es la de gastronomía, se convierte en la carrera de moda “Ya en el del 2012, ya van a tener los porcentajes de cada una de las carreras y ahí se nota nomás cual es la carrera de moda...la carrera de moda es Gastronomía; un 33% o un 35% de la población estudiantil es de Gastronomía, sigue Parvulario y Mecánica Automotriz y de ahí las tres industriales” (Rector Infocal 7/2/2014)

La estrategia aplicada para la apertura de nuevas carreras técnicas en este instituto, es ascendente, es decir, primero se identifican “nichos” del mercado laboral, para luego a través de ello se puedan ofertar cursos rápidos y específicos.

*Nosotros identificamos ciertos nichos de que se van a generar demanda laboral, y ya ha implementado INFOCAL una bolsa de trabajo, que al revés, igual va a ser interactiva: yo requiero y alguien pueda ir y ofertar. Entonces INFOCAL está haciendo eso para poder interactuar entre el empresariado y los que quieran trabajar, pero también identifican probables nichos de mercado y se hacen cursos de esos rápidos, por ejemplo en soldadura que hoy en día se llevan adelante, pero cuál es la limitante cuando tienes este tipo de educación puntual, por ejemplo Soldadura, porque hay diferentes tipos de soldadura acá. Empiezan por arco, que es lo más común y luego siguen, entonces ellos identifican y nosotros en base a reuniones que hemos tenido con la empresa Samsung del Trópico, Bulo-bulo, es una mega obra que va a necesitar un montón de gente electromecánica particularmente, porque es un montaje de infraestructura petroquímica, pero con mucho componente en el suelo, estructura mecánica, o sea tienes que formar ahora soldadores. INFOCAL ya ha lanzado al mercado: durante dos meses los forman, te dan el certificado más de que eres soldador, si es que pasas el curso —no solamente por asistir te van a dar—, cualquier obrero que tenga una calificación técnica, ya es soldador, ya es algo más y así mejora sus posibilidades de trabajo y económicamente, puede ir a una unidad como esta y ganar bien. Entonces, esa es la función que tiene INFOCAL. (Rector Infocal 7/2/2014)*

En el caso de INFOCAL, muchos de los estudiantes inclusive antes de terminar sus estudios ya cuentan con un trabajo, en otras palabras son las empresas que viendo la necesidad de recursos humanos para campos específicos, acuden a la Fundación INFOCAL para responder a esa demanda. Está claro que tienen vinculación con las demandas empresariales, la formación de soldadores es muestra de ello, campo que la universidad estaría descuidando. En líneas generales, Infocal nos muestra una reinención constante de sus carreras desde cursos cortos hasta la apertura de nuevas como el caso de soldadura. Esta dinámica emergente sin temor a equivocarnos permite a la Fundación estar situado a la vanguardia en la formación técnica media y superior.

Sin embargo, aún con estas iniciativas existe la necesidad de formar al nuevo personal:

*Como la mayor parte de nuestro personal técnico viene sin experiencia, entonces necesitamos nosotros tal vez hacer el doble de esfuerzo, en cuestión de capacitación y en cuestión de transición también, no te olvides que el personal técnico está viniendo recién salidito, está fresquito, entonces ya entrar a lo que es*

*la vida laboral real digamos del trabajo operativo sí les cuesta un poco, pero dentro lo que es la empresa INCERPAZ tenemos nosotros capacitaciones al personal, que te puedo decir, cada dos veces por mes, por ejemplo en ventas les damos: atención al cliente, en negocios: manejo de conflictos, oratoria, hay muchas cosas que si es que no viene con mucha experiencia nosotros los pulimos en ese aspecto no, en cuestión de capacitación. (INCERPAZ 10/6/2015)*

La formación que reciben al interior de institutos no necesariamente implica contar con el conocimiento y habilidades necesarias para acceder a la empresa, por tanto, esta fase de capacitación en la empresa tiene el sentido de brindar mayor experiencia en un trabajo específico así como la evaluación de los conocimientos adquiridos “los técnicos tener un poco de experiencia en el manejo del área, en qué sentido, muchos salen por la formación técnica y formación práctica cuando se evalúan son mínimos los conocimientos que tienen, no conocen, allí es donde hay que más capacitarlos. En la parte teórica es muy sencillo saber, conocer pero en la parte práctica como subir a postes de luz, cambios de una cosa y otra. Allí no se ubican bien, esa es la habilidad más fuertes que encontramos” (ELFEC 13/7/2015). En ambos casos se remarca al conocimiento teórico como una fortaleza o la que se puede lograr adquirir con mayor facilidad, el problema, de los postulantes estaría concentrada en la formación práctica, exhibiendo la falta de vinculación entre ambos en el técnico egresado de institutos. También, está la otra lógica de capacitación progresiva que permite al nuevo postulante ingresar a la empresa y escalar posiciones a partir de su experiencia y conocimiento acumulado a través del trabajo realizado, estos son algunos casos.

*Ingresa de ayudantes generales, y de ahí como ayudantes generales van aprendiendo lo que van haciendo los operadores y con el tiempo tienen la opción de ir subiendo, subiendo, subiendo; tanto así que dentro de nuestra escala, porque tenemos una estructura de lo que son los operativos, ya hay gente que está en el top que son operadores 3, que es lo máximo que tenemos, que no son técnicos pero están ganando igualito que un profesional ¿por qué? Porque producto de la experiencia y el tiempo que han estado trabajando, han llegado a tener un nivel de conocimientos suficientes que lo hacen igualito que profesionales, obviamente les ha llevado más tiempo no!, pero los otros que ya han estudiado vienen con ventaja. (PIL 11/8/ 2015)*

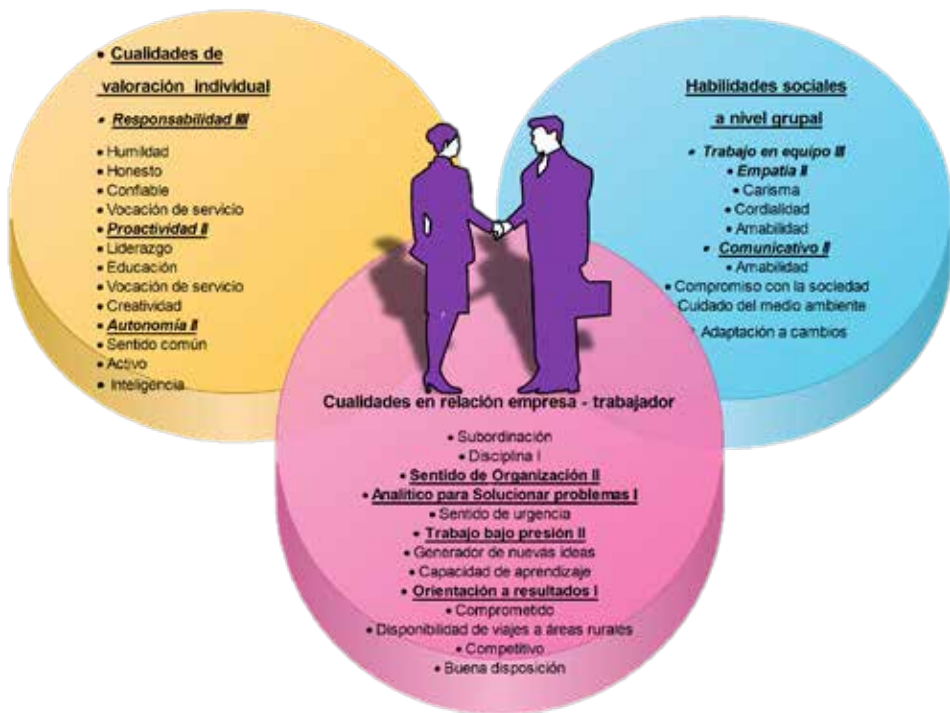
*Prácticamente lo que recibimos en aquí en IMCRUZ es practicantes, no recibimos directamente a un técnico digamos que ya es titulado en mecánica, ya, empiezan de practicantes aunque ya sean egresados o titulados la condición es que empiecen de practicantes, entonces van escalando, son practicantes, después vienen a ser ayudantes, vienen a ser mecánicos. Ahora también si les gusta el tema de la oficina, podemos capacitarlos para atención al cliente como asesores. . (IMCRUZ 10/6/2015)*

En ambas experiencias, el contar con título de técnico no supone ya de entrada

acceder a un puesto fijo. Existe un ascenso consecutivo desde el nivel más bajo hasta llegar a ser, como en el caso de Imcruz, mecánico o en Pil operadores. Por otro lado, el título que acredita a la persona como técnico si bien le ayuda para el ingreso o la postulación, en estos casos no siempre es determinante, puesto que pueden competir con sujetos que no tienen título o que hayan generado conocimientos sobre el área a partir de su experiencia de trabajo, aunque se insiste en las ventajas que un postulante con título tendría frente a uno que no haya estudiado.

Las iniciativas de formación técnica desde la Universidad como de INFOCAL intentan responder a las demandas del medio, no siempre es posible formar a los nuevos técnicos con habilidades sociales y competencias que las empresas demandan, por ello, ellas mismas asumen tiempos de capacitación al nuevo personal, estas capacitaciones tienen dos sentidos, primero tiene el objetivo de evaluar a los posibles postulantes para ocupar un cargo en la empresa, y segundo tiene que ver con la posibilidad de actualización a los que ya trabajan, las limitaciones no solamente en la formación específica para un área, sino también en el desarrollo de habilidades prácticas son evaluadas y atendidas desde la selección del personal hasta el desarrollo de las actividades con talleres específicos pero ¿qué aspectos evalúan las empresas a los postulantes?

### Cualidades que buscan las empresas en sus trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a datos IIFHCE 2016.

Las respuestas expresadas por los encargados de recursos humanos las clasificamos en tres categorías, la valoración individual, social y la relación empleado – empresa. Estas categorías reflejan la importancia que le brindan a estos aspectos al momento evaluar al nuevo personal. Entre ellos, sobresale la relación empresa – trabajador, en este campo principalmente se releva el trabajo bajo presión, orientación a resultados, sentido de organización, capacidad en la resolución de problemas. Bajo estas cualidades, es posible advertir que al momento de la entrevista se toma en cuenta el trabajo por presión, es decir si existe la disposición además de las cualidades personales que puedan asumir el trabajo subordinado y bajo presión. Se puede inferir que a la empresa le interesa un empleado que cumpla con sus roles de trabajador y no de un sujeto problemático, a esto se suma el otro elemento que es la capacidad de solucionar problemas que se vincula con la capacidad de generar nuevas ideas. Sistematizando tenemos tres aspectos que se valoran, subordinación, creatividad (solución de problemas) y organización. Esto refleja que en nuevo personal a ser tomado en cuenta durante los procesos de selección tendrían que mostrar esas cualidades con el fin de llevar adelante el trabajo y las relaciones con la empresa. En otras palabras, hay un interés muy marcado en que el nuevo empleado asuma las normas de la empresa y en este marco pueda demostrar sus cualidades creativas de innovación pero sin generar problemas.

El segundo elemento de valoración que sigue la empresa son las cualidades individuales, podemos clasificarlos en: responsabilidad, proactividad y autonomía. Las entrevistas que normalmente forman parte de los procesos de evaluación permiten identificar cualidades individuales de los postulantes, por ejemplo la empresa Pil menciona:

*Mira todo eso en la entrevista lo vemos, la cuestión de fortalezas y debilidades, como se califica digamos, que ejemplo nos puede dar de algo malo que le haya pasado en el trabajo anterior, algo mal, le hacemos calificar a la persona también, necesitamos gente autocrítica no, entonces le hacemos calificar que partes cambiaría de él, que partes mejoraría. Entonces hacemos una entrevista bien larga no, por lo menos por persona 35 a 40 minutos en si le tratamos de sacar toda la información posible. (PIL 11/7/2015)*

Para garantizar el buen desenvolvimiento de los trabajadores no solamente con las normas que rigen dentro de ellas, sino también con la relación entre compañeros, la responsabilidad es uno de los elementos centrales, es decir para lograr sacar sus productos al mercado así como rendir a los estándares de calidad, se debe cumplir con los tiempos establecidos, y esto implica la responsabilidad en el desarrollo de tareas, pero además, a esto se articula la proactividad, que tiene

que ver con las cualidades de liderazgo y creatividad, es decir, un sujeto que pueda impulsar a la empresa con un comportamiento activo que muestre no solamente el cumplimiento de las tareas, sino que pueda ser propositivo y con esto promover innovaciones, así mismo, esta tarea a realizar muestra a un sujeto autónomo, inferimos que la autonomía no necesariamente tiene que ver con realizar el trabajo de manera individual, sino que la autonomía pueda reflejarse en concreción de una independencia en la ejecución de tareas, en otras palabras, una persona que pueda realizar los trabajos y resolver sus problemas con mayor autonomía, y no con dependencia a los jefes.

El tercer elemento que se toma en cuenta son las habilidades sociales que presenta el nuevo postulante, aspectos como: trabajo en equipo, empatía y comunicativo, son los que aparecen con mayor frecuencia en las respuestas de las empresas, funcionarios de Elfec e Imcruz mencionan:

*“Ya... lo que nosotros pedimos es bastante trabajo en equipo Porque el trabajo que se realiza en la empresa es un trabajo conjunto la mayoría de las veces es en pareja, es decir, se colabora la otra persona, para ser esos trabajos, el trabajo en equipo es primordial, uno falla y puede ocasionar que la otra persona presente algún accidente o haga algo incorrecto, eso es lo importante trabajo en pareja eso focalizamos desde un principio” (ELFEC 13 /7/ 2015)*

*El tema de que muestre interés, y más que todo también la colaboración con el resto de los compañeros y que tenga muchas ganas de trabajar y aprender (IMCRUZ 21/7/2015)*

Esto implica la necesidad de contar con un personal que pueda insertarse a los equipos de trabajo, el funcionamiento laboral al interior de las empresas no requieren sujetos trabajando de forma aislada en sus propias tareas, esta idea de trabajo no funcionaría, al tener que afrontar actividades y tareas que demandan la participación activa de los integrantes, en este caso podemos denominarlo redes de trabajo, funcionan solamente con la contribución técnica y de conocimientos de los integrantes en la resolución de problemas, por ello el tener la capacidad de trabajo colaborativo es una necesidad para realizar las tareas con eficiencia.

Además de las capacidades a nivel social, también profundizamos qué se busca desde las empresas en la formación técnico profesional. Las respuestas fueron diversas, y lo sistematizamos en el siguiente cuadro:

## Capacidades a nivel técnico profesional



Fuente: Elaboración propia en base a datos IIFHCE 2016.

Para las empresas, demostrar los conocimientos adquiridos así como las habilidades operativas – prácticas en el área de trabajo son los principales aspectos a evaluar:

*Todos los que cumplen este primer requisito (tener el título) pasan a la segunda fase del proceso la cual consiste dar un examen teórico, vienen y rinden este examen teórico al puesto que van optar, dependiendo al puesto por ejemplo si es un puesto en el área operativa dan también un examen práctico. Se los toma el examen práctica y sale una nota, de acuerdo a esta nota y la cantidad que necesitamos de trabajadores generalmente se selecciona a los 5 mejores puntaje y se los hace una entrevista. Una vez realizada la entrevista para conocerlos con más detalles y se selecciona a las 3 mejores postulantes y se los manda con una empresa que nosotros tenemos para que los haga un examen psicotécnico. Esta empresa nos devuelve los resultados y promediamos con lo tenemos y el que obtenga el puntaje mayor, es considerado para obtener el puesto de trabajo. (ELFEC 29/9/2015)*

*Mira, nosotros tenemos como tres o cuatro etapas no! entrevista, primero revisión de documentos, currículo, después tenemos una entrevista personal, después tenemos un examen teórico y un examen práctico y de acuerdo a eso se toma una decisión, obviamente en la entrevista se van seleccionando qué personas pueden ser, en el examen teórico solamente ingresan las personas que han pasado al siguiente nivel (después de la entrevista) y en el práctico igual, solamente ingresan los que han pasado el examen teórico. (PIL 11/8/2015)*

Es necesario considerar estos aspectos cuando contamos con una población joven que pretende ingresar a estas entidades privadas, y si tienen posibilidades de postulación tomar en cuenta aquellos elementos por evaluar. Asimismo, las convocatorias se publican en diferentes medios de comunicación (impreso, radial o televisivo). Otras empresas optan por publicar las convocatorias en instalaciones de la misma empresa, pero algunas prefieren contratar directamente a conocidos o recomendados. Otra alternativa es contratar a aquellos estudiantes que realizan pasantías en la empresa y realizan un excelente trabajo, ellos son contratados directamente o forman parte de la base de datos de la empresa para futuras contrataciones.

Cada empresa define sus propios procedimientos para seleccionar a su personal, entre ellos son la evaluación del currículo, entrevista, examen teórico y práctico, sin embargo, este proceso es selectivo, es decir que a medida que van pasando por niveles, se van descartando a los postulantes y al final quedan los que tendrían las mejores puntuaciones. Como menciona Stanton (1985) “La empresa puede tener la mejor y más avanzada tecnología, bien en sistemas duros. Como bienes de capital o en sistemas blandos como los sistemas de información. O puede tener millones de dólares para invertir; sin embargo, todo esto no le garantiza el éxito empresarial por sí solo, porque se requiere del recurso humano, de modo que cualquier sistema relacionado a la empresa no funciona sin el hombre” (Ibid). Aunque una empresa pueda tener la economía y la tecnología avanzada, estas no funcionan por sí solas, necesitan de los recursos humanos.

Por ello, la selección del nuevo personal no es nada más un ejercicio mecánico donde se llame a convocatoria un puesto, sino, amerita un análisis de los requerimientos internos que tiene la empresa para ese nuevo postulante, así como su relevancia en el contexto local, en otras palabras se hace necesario establecer las condiciones sociales, comerciales actuales del medio para determinar con mayor pertinencia el perfil al que debe responder el nuevo trabajador. En este sentido Blum (1981: 45) resalta:

*La Selección implica escoger para su contratación a un subconjunto de trabajadores de un conjunto total (población) de personas disponibles en cualquier momento; por consiguiente, la selección eficiente no es un proceso aleatorio o al azar, puesto que los elegidos se escogen bajo la suposición de que éstos tienen mayores probabilidades de ser más eficientes que los eliminados. La tarea del psicólogo en la selección de personal consiste en asegurarse que esa suposición sea realmente válida, como resultado del empleo de instrumentos y procedimientos científicos y objetivos, en vez de juicios subjetivos y tendencioso (Blum, 1981: 45)*



Las empresas de nuestro medio siguen procedimientos como la revisión del currículo, entrevista, examen teórico y práctico. Dentro de estos momentos de evaluación el nivel de importancia se concentraría primero en el conocimiento teórico, seguido del práctico y finalmente a la experiencia laboral, aunque la teoría y la práctica no pueden ir de forma aislada, al ser interdependientes.

En los enunciados expuestos por los funcionarios de las empresas, presentado en el cuadro 1, releva la atención que se le asigna al conocimiento que debe manejar el postulante sobre el área al que postula. No puede un postulante no tener conocimiento sobre el tema, el demostrar su capacidad sobre ello daría la confianza necesaria a la empresa, por un lado en la cualificación de su personal, y por otro lado, en la ejecución de tareas. Esto nos lleva a sugerir a los jóvenes postulantes tomar en cuenta primero el desarrollo de conocimiento elaborado respecto al área que postula, pues en los momentos de entrevista como en la evaluación teórica, demostrar los mismos brindaría mayor oportunidad de ser seleccionados en relación a otros postulantes, podemos decir que es como La Carta de Presentación que va a sorprender a los empleadores. Esta característica se articula además con la evaluación de actitudes positivas hacia la actualización constante, es decir que, el conocimiento que muestre el postulante no sea de forma egocéntrica en el sentido de “lo sé todo”, sino que, exhiba una actitud constante de superación y aprendizaje.

Como segundo elemento, se toma en cuenta la evaluación práctica, como dijimos anteriormente lo teórico no puede estar separado de la práctica, sin embargo en los procedimientos que las empresas manejan habría una etapa de evaluación para cada una. Esta etapa consiste en demostrar principalmente el manejo operativo de maquinarias, mantenimiento, instalaciones, manufacturas, técnicas; y se articulan con cualidades como ser prácticos, rápidos y planificación. Esto quiere decir que el postulante debe manejar las maquinarias o instrumentos con los que operan o realizan tareas, pero además de eso se le asigna importancia a la rapidez en el trabajo. Le interesa entonces un trabajador que desarrolle sus actividades en el menor tiempo posible con los instrumentos que cuenta. Podemos inferir su relevancia porque no ayuda a la empresa que un obrero desarrolle un trabajo en tiempos prolongados por la producción que debe tener, es decir no se trata de reducir la misma, sino de potenciarla.

El último aspecto a evaluar es la experiencia laboral, si bien es el primer aspecto a evaluar, no es el que tiene mayor trascendencia, por ejemplo un postulante que cuente con mucha trayectoria, sin embargo no demuestra un conocimiento teórico y práctico sólido respecto al área que postula, un postulante con menor experiencia y que exhiba habilidades teóricas prácticas tendría mayores posibilidades. Esto es importante, puesto que en la población joven existe la creencia de pensar que sin currículo no van a ser aceptados, o que no pueden competir a un puesto. Lo más importante es prepararse, especializarse en un campo y demostrarlo al momento de la evaluación, así mismo, las actitudes comunicativas, de trabajo en equipo, demostrar, como llaman las empresas

proactividad, son las que en realidad se toman en cuenta durante la selección del nuevo personal más que el currículo acumulado.

### 3.5 Problemas que enfrentan las empresas con sus trabajadores

El funcionamiento de las empresas se enmarca en las normativas nacionales pero también en los reglamentos internos, toda institución debe tener lineamientos regulatorios que guíen sus actividades cotidianas. Es posible entender que la alteración a las normas que se aplican al interior de las mismas, sería uno de los elementos productora de problemas, aunque esto es cierto, los problemas emergentes tienen además otros aspectos a considerar, entre ellos encontramos, problemas actitudinales, por experiencia laboral, falta de conocimiento en el área y pretensiones elevadas. El siguiente cuadro sistematiza los hallazgos relativos a este punto a partir de la aplicación de la encuesta, la pregunta que guio la recogida de datos fue: ¿Cuáles son los principales problemas que afronta con el personal incorporado a su empresa?

#### Problemas emergentes en la relación Empresa - Trabajador

Experiencia laboral	Problemas Inter - relacionales	Falta de conocimientos sobre el área	Problemas Inter - relacionales	Problemas de pretensiones salariales y profesionales
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de experiencia laboral</li> <li>-Poca o ninguna experiencia en el rubro</li> <li>-Poca formación</li> <li>- Falta de experiencia</li> <li>-Capacitado para asumir tareas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poca perseverancia</li> <li>- Poca proactividad</li> <li>- Adaptabilidad al medio</li> <li>- Deslealtad</li> <li>- Manejo de emociones</li> <li>-Falta de compromiso por parte del empleado</li> <li>-Inestabilidad</li> <li>-Un profesional nuevo no está dispuesto a adaptarse a cambios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poco conocimiento de lenguaje técnico</li> <li>- Falta de conocimiento</li> <li>- Preparación específica del área</li> <li>-Falta de conocimiento</li> <li>-No cuentan con conocimiento en energía renovable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Irresponsabilidad</li> <li>-Falta de puntualidad</li> <li>-No se adaptan a los viajes al campo (áreas rurales)</li> <li>-No trabajan bajo presión</li> <li>-Ritmo de trabajo muy fuerte</li> <li>-Muchos no tienen la responsabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Pretensiones salariales fuera de contexto</li> <li>-Profesional nuevo quiere escalar muy rápido</li> </ul>
4	8	5	6	2

Los problemas a nivel de interacción son los que aparecen con mayor frecuencia en comparación a las otras categorías. Este nivel lo denominamos inter - relacional porque refleja dos elementos centrales, por un lado la **personalidad** del trabajador y por otro, la adaptación de esta personalidad con los requerimientos de las empresas, por tanto es una dimensión que recurrentemente aparecería como un aspecto conflictivo en el desarrollo de las labores internas. Las características de personalidad conflictivas para la empresa se reflejan por ejemplo en: Poca perseverancia, falta de **manejo de emociones**, poca proactividad, irresponsabilidad, inestabilidad e impuntualidad. Mientras que el segundo explica las dificultades de interacción del sujeto con **la empresa**: poca disponibilidad a la adaptación al cambio, deslealtad y falta de compromiso con la empresa, inserción al trabajo bajo presión. Si bien la empresa establece procesos de selección de los trabajadores, aún con estos mecanismos no es posible establecer las características pertinentes de personalidad que debe tener en relación al puesto que ocupará, nos brindan un acercamiento, pero no son infalibles. Los problemas descritos como falta de habilidades inter-relacionales así como el de personalidad, reflejan las incongruencias que tienen las necesidades de las empresas con los recursos humanos que se cuentan en el medio.

La falta de conocimiento sobre el área y la falta de experiencia laboral son dos elementos que provocan conflicto en la relación empresa - trabajador. Fernández, nos lleva a la reflexión que la situación de experiencia laboral de los empleados no necesariamente tiene una especialización en un área específica, sino, que existe la tendencia a desempeñar puestos de diversos tipos.

Considerar una profesión como la propiedad de un empleo o una organización es probablemente un punto de vista muy pobre por dos razones (Arthur, Hall y Lawrence, 1987): las personas no siempre ejercen su profesión en un único empleo o empresa; y los intereses profesionales de los trabajadores no son estables. Las estadísticas indican que los trabajadores de hoy en día cambian de profesión con mayor frecuencia que antes (Grossman y Blitzer, 1992). Muchos ingenieros en nuestro país desempeñan puestos de gestión en los que se sirven muy poco de su formación técnica (Fernández, 2001: 67)

Cada empresa por las necesidades formativas y prácticas que desarrolla en un rubro determinado, exige que los empleados deban tener conocimientos sobre esa área en particular, sin embargo el problema emerge cuando el trabajador no tiene el conocimiento, ni la experiencia necesaria para afrontar un trabajo específico, como nos advierte Fernández, la tendencia de los trabajadores es diversificar sus conocimientos en diversas áreas, así como su experiencia laboral, por tanto es problemático encontrar recursos humanos con habilidades y conocimientos específicos para las labores que desempeña cada empresa, pues son diversas y complejas. Respecto a la problemática de formación también el Gerente de la Cámara e Industria nos advierte la falta de formación que presentan los trabajadores, en sus palabras esa mano de obra calificada:

*No tenemos esa formación también de lograr la lealtad de los funcionarios, resulta que el gran problema de la media y pequeña empresa es que son un carrusel donde la gente entra y sale, porque no tiene la capacitación, no está formado integralmente. Los problemas que tienen nuestros empresarios es que no tiene mano de obra calificada, les hablo de los que actualmente están trabajando, aquellos que trabajan formalmente, no tienen la mejor formación, tienen deficiencias que son la que nos llevan a los niveles de competitividad que tenemos en el mercado mundial, el nivel de competitividad, se puede probar es medio, es bajo, salvo la empresa, que reitero tienen un contacto con las transnacionales y tienen ya 10, 12 o 20 años en la cual el empleado que entró, hoy en día es un personal altamente calificado y que además tiene lealtad para con la empresa, porque ese es otro tema fundamental. Gerente de la Cámara de Industria 27 de febrero de 2014*

La formación de los trabajadores incide en los niveles de competitividad que pueda presentar la empresa a nivel internacional, es decir como en el medio no contamos con estos recursos humanos calificados también no podríamos competir en el plano internacional. Por otro lado, la cualificación de los recursos humanos estaría centrado en el conocimiento que adquieren durante el desarrollo laboral experimentado al interior de la empresa, en otras palabras, aquel trabajador que permanece en la empresa durante muchos años es considerado como “mano de obra calificada” y además esta situación expresaría una lealtad con la misma, aspecto que se expresa como problemático en la relación trabajador – empresa, es decir la deslealtad. Entonces, la permanencia en la empresa del trabajador adquieren dos significaciones centrales, primero estar calificado que implica conocimiento teórico y práctico, y segundo, expresa lealtad. Sin embargo lo que sucede con mayor frecuencia en las pequeñas y medianas empresas es constante ya que hay un habitual cambio de trabajadores “Las personas no siempre ejercen su profesión en un único empleo o empresa; y los intereses profesionales de los trabajadores no son estables. Las estadísticas indican que los trabajadores de hoy en día cambian de profesión con mayor frecuencia que antes” (Grossman y Blitzer, 1992).

Por último, encontramos los problemas emergentes por pretensiones salariales elevadas, así como ascensos abruptos que solicitarían los nuevos trabajadores a la empresa. Esta percepción generadora de problemas también nos explican los funcionarios de PIL y YPFB (revisar el punto 3.3), donde hacen alusión a los ascensos rápidos que solicitan principalmente los profesionales en comparación a los de formación técnica. La tendencia a simplificar las estructuras organizativas implica que el éxito profesional no puede definirse por más tiempo en términos de ascensos porque muchos no serán posibles. Las empresas deben hacer entender a sus trabajadores que hay otras formas de desarrollo profesional (rotación de puestos, movimientos laterales) que son signo de mejora profesional y no de fracaso (Loza 2002: 2). En relación a esta situación, es necesario considerar que cada empresa tiene sus formas y criterios de evaluación para promover ascensos de su personal, no obstante, estos criterios se sustentan en las utilidades que pueden adquirir las empresas, es decir en su crecimiento y los recursos económicos disponibles.

Sin embargo, uno de los problemas que surgen justamente en los ascensos y aumentos salariales a los trabajadores están en relación con disposiciones estatales, que

generalmente entran en contradicción con los recursos e ingresos que genera la empresa, por ejemplo, encontramos entre las obligaciones el pago por el doble aguinaldo ya que las microempresas o de reciente apertura, no pueden sostenerlo, aún bajo esta situación se es ineludible a las mismas realizar este pago ya que se inserta como un derecho irrenunciable establecido en la ley de derechos laborales al establecer en su Cap.I., Art.4 de Disposiciones generales “Los derechos que ésta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario.”. Entonces, bajo esta figura legal se obliga a pagar a las empresas el doble aguinaldo, que si bien va en favor de los trabajadores, para muchas empresas supuso un recorte de personal o su cierre.

*No se puede decir, si realmente voy a animarme a invertir al año, incrementar mano de obra o voy a mantener mis reservas guardadas, porque no hay una seguridad jurídica, porque no sabemos qué va a pasar con nuestra situación en general. De un momento para el otro, por una norma gubernamental, todas las empresas del sector textilero han entrado en una crisis terrible; han llegado a procesos de nacionalización y hasta ahí llegaron; se ha cerrado la empresa y no lo tenían previsto (Gerente de la Cámara de Industria 27/2/2014).*

El pago del doble aguinaldo, así como la inseguridad jurídica en la que se ven inmersas la realidad de las empresas, hace inviable los ascensos rápidos e incrementos salariales que pedirían los trabajadores. La inseguridad jurídica que presenta el gobierno, desde la mirada de los empresarios, incide en la falta de inversiones, ya que no se puede invertir teniendo conocimiento sobre los riesgos de pérdidas económicas que provocaría la nacionalización de las mismas. Sin embargo, esas problemáticas desde la relación estado – empresa también tienen una relación directa con la forma de vida que tienen los trabajadores por ejemplo:

*La formación no es simplemente que sepa soldar, que no me vaya a farrear, o beber, o alguien que me llegue los martes y miércoles; nuestras carpinterías son esos: los lunes sigue siendo sagrado; la gente no llega a trabajar, y con eso está pelándose todos los días, y el día que nos sometemos al juez del trabajo, el malo de la película es el empresario, no el pobre empleado que tiene dos mujeres y 10 hijos porque son irresponsables, y la última irresponsabilidad, quería comentarte que es terrible, porque a veces los que hacemos leyes en un escritorio en La Paz, pensamos en el bienestar del niño, de la mamá, de la familia y no pensamos que como Estado también tenemos que educar a la gente en responsabilidad. Ahora resulta que por las normas actuales, un empleado de esos típicos malos, digamos un carpintero, tiene a la esposa oficial y a la no oficial, tiene wawas con la oficial y con la no oficial, y el empresario tiene que pagar un sueldo de 1200 bs para que la wawa de la oficial y la no oficial sea criada a costa de la empresa, porque no es algo que siquiera pague el gobierno. Antes había un aporte del gobierno, ahora el empresario tiene que criar la wawa de uno y del otro de una manera totalmente irracional. (Gerente de la Cámara de Industria 27 / 2 / 2014).*

En la normativa vigente de derecho laboral reglamenta:

En el caso que se nos presenta líneas arriba, cuando se menciona el pago de 1200 bolivianos para “que la wawa de la esposa oficial y la no oficial sea criada a costa de la empresa”, es una afirmación que, por la revisión realizada en la ley de trabajo, no obliga

a ninguna empresa pagar ese monto de dinero para los hijos; lo que si se establece en el Art. 44. Es: **Art.44.** “La mujer casada puede recibir el 50 por ciento de la remuneración devengado por su esposo declarado vicioso, a petición de ella, por el respectivo Juez del Trabajo, quedando obligado el patrono a efectuar los descuentos que corresponda”. Esta figura legal, solamente se da cuando el trabajador es declarado vicioso, sin embargo, la empresa no paga a para la mantención a los niños.

Respecto a este punto, cabe aclarar que no todos los trabajadores gozan de beneficios sociales, como el aguinaldo, primas, vacaciones pagadas, los que gozan son los que están bajo la ley general del trabajo, es frecuente encontrar trabajadores por contrato o los llamados en línea quienes trabajan por producto y no tienen ningún beneficio social más que el sueldo que perciben. Esta figura, en muchos casos se constituye en una forma para que el empleador no tenga obligaciones para con sus trabajadores, ya que se configura en una figura para no pagar beneficios sociales.

Por otro lado, para mayor profundidad de la problemática, consideramos que no puede ir de forma unilateral, es decir que los problemas expuestos son desde la mirada de los empleadores, necesitamos exponer la postura de los trabajadores, pues, podría entenderse también que los problemas pueden iniciarse por exigencias y recarga de trabajo en tareas que no necesariamente deben realizar los trabajadores. Aunque esta situación necesitamos verificarla desde los empleadores, los problemas recurrentes al interior de las empresas con los trabajadores son porque en general no responden a los puestos de trabajo con incumplimiento, irresponsabilidad, falta de conocimiento, y con una personalidad pasiva y no proactiva.

#### **4. Los jóvenes y el acceso a fuentes laborales en las empresas**

El problema evidenciado en este trabajo se concentra en la desarticulación entre las necesidades de formación en recursos humanos para las empresas con las ofertas de formación que se ofrecen en el medio; así como, la falta de información que tienen los jóvenes sobre el mercado laboral, que los lleva a la elección de carreras con menor posibilidad de inserción laboral en el medio por la cantidad de profesionales egresados.

Por ello, para generar un acercamiento entre las posibilidades de acceso laboral de los jóvenes al interior de las empresas, se pidió a los encargados del personal en las diferentes empresas que formaron parte de la investigación sugerir qué elementos deberían considerar los jóvenes para solicitar y conseguir trabajo en las empresas. Esta, información la consideramos importante para, por un lado podamos ampliar el conocimiento que se tiene sobre el funcionamiento de las empresas, y éstas puedan ser accesibles a la población principalmente joven; por otro lado, nos permite indagar las subjetividades que envuelven al entorno empresarial al momento de considerar las postulaciones de nuevos trabajadores. Esta información generará un acercamiento de los jóvenes hacia el campo laboral y sus posibles espacios y especialización técnica profesional acordes al mercado laboral de nuestro medio.

## Sugerencias a los jóvenes para solicitar y conseguir trabajo

Experiencia laboral	Actitudes al interior del trabajo	A nivel de formación	Elección del área de estudio	Aspectos físicos
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseguir experiencia lo más jóvenes posible</li> <li>- Trabajar mucho en su liderazgo con instituciones de voluntariado</li> <li>- Todos deben quemar etapas profesionales, muchas veces se da la ocasión de crecer muy rápido, pero la caída es más rápida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mostrar gran responsabilidad e interés en el trabajo</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Honestidad</li> <li>- Prestancia y demostrar lo aprendido con entusiasmo y ganas para trabajar</li> <li>- Trabajar mucho en su liderazgo con instituciones de voluntariado</li> <li>- seriedad laboral</li> <li>- Ganas de emprendimiento laboral</li> <li>- deseos de superación, actitud proactiva</li> <li>- Disposición a practicar lo teórico actitud correcta ante lo desconocido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Capacitarse</li> <li>-Realizar auto capacitación</li> <li>-Continuo aprendizaje y capacitación</li> <li>-Actualización</li> <li>-Mayor capacitación para ser competitivos</li> <li>-Tener conocimientos, técnicas estables</li> <li>-Llegar al máximo nivel académico, ya que mientras más formado este el profesional mayor es la cantidad de puertas que se abren.</li> <li>-Tener buen fundamento teórico universitario</li> <li>-Tener un nivel de especialización en determinada área, y tener un conocimiento con visión general</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Definir claro en qué rubro trabajaran</li> <li>-Que una vez identificada la empresa a la que postulará se interese en conocer lo básico para tener información.</li> <li>-Escoger una carrera que les apasiona</li> <li>-Buscar primero lo que les apasiona y poner todo su esfuerzo y dedicación para alcanzar sus metas</li> <li>-Buscar lo que les apasiona y estudiar esa carrera ya que los buenos resultados vienen de la mano de la gente que es apasionada a su trabajo, si es así los resultados y las oportunidades vienen por sí solos.</li> <li>-Tomar seriamente su futuro, pensar en que no solo se trata de un gusto por una carrera, sino por la demanda laboral y el crecimiento al que puedan alcanzar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Buena presencia</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia en base a datos IIFHCE 2016.

Las principales áreas en el que se concentran las sugerencias están en los procesos de formación y las actitudes personales que expresan al interior del trabajo. Para tener éxito al momento de conseguir trabajo la capacitación constante se expresa como un elemento que brinda mayor posibilidad a los jóvenes. Los niveles de especialización que logre el trabajador, así como la actualización en lo teórico y práctico configuran al profesional postulante credibilidad para el desarrollo de un trabajo específico, y por tanto, le otorga mayor ventaja en la postulación. No menos importante son las actitudes que manifieste el trabajador para conservar su fuente laboral, es frecuente que sujetos considerados como conflictivos o con limitaciones en habilidades sociales sean retirados de sus cargos. Frente a esto, los encargados de personal recomiendan considerar, exhibir responsabilidad, prestancia, honestidad y liderazgo, como principales aspectos. Esto significa que el trabajador no solo debe realizar las tareas asignadas, sino debe mostrar interés por aprender a ser un sujeto activo. Estas cualidades le facilitan su permanencia en su fuente laboral. Aunque esto es valorado por las empresas, es necesario advertir que desde el punto de vista de los trabajadores puede tener otras connotaciones como realizar esas tareas podría significar explotación laboral. Por tanto, la información que se brinda, para evitar susceptibilidades, muestra la postura desde los empleadores, no la mirada de los trabajadores.

Asimismo, entre las sugerencias que tienen menor trascendencia es considerar la experiencia laboral. Sugerir por ejemplo iniciar lo más antes posible en un trabajo, liderazgo – voluntariado y quemar etapas laborales, evidencia que el acceso a las empresas es complicado sino demuestran contar con experiencia laboral previa, en otras palabras, es difícil encontrar personal con experiencia laboral en cero. La visión de las empresas por tanto no es la de formación, sino la de operación, esto significa que un profesional que no tiene experiencia laboral, por un lado no podrá ingresar a la empresa, pero además implica una valoración de limitaciones en su formación.

Para terminar este punto, encontramos dos aspectos finales que sugieren las empresas: la elección del rubro en el que trabajará e informarse sobre él, y finalmente, aunque no aparece como una prioridad para las empresas, es la apariencia física. Estas categorías nos manifiestan una importancia ya que debe el joven elegir una carrera que realmente le motive y guste, adicionalmente a esto no se deja de lado la importancia que tiene el análisis del mercado laboral “Tomar seriamente su futuro, pensar en que no solo se trata de un gusto por una carrera, sino por la demanda laboral y el crecimiento al que puedan alcanzar” (Encuesta empresas 2015). Más allá de elegir aquellas carreras que son consideradas de mayor estatus como derecho, medicina, economía, etc., es indispensable que en las motivaciones tomen en cuenta las posibilidades inserción laboral en el medio, aspecto que se puede lograr con el estudio del mercado laboral.

Las empresas son conscientes que no se puede obligar a los jóvenes a elegir carreras que no les gusta, enfatizan en ello, pero también llevan a los jóvenes a aterrizar en las condiciones económicas y estabilidad laboral que puede brindarles la elección de ellas; por ejemplo el Rector de Infocal (Entrevista7 de febrero de 2014) afirma: “Porque, por ejemplo, habría que hacerles entender que un buen técnico empieza ganando 500



dólares. Si tú vas a INFOCAL y requieres a un electromecánico, este en su tercer semestre ya tiene trabajo, o sea el que sale de ahí sale haciendo ya microempresa de servicios.” Nuevamente, emerge la necesidad se reivindicar la formación técnica desvalorizada por su carácter de inferioridad hacia los profesionales, sin embargo, en los últimos años no se puede negar la necesidad de contar con esta formación en diferentes áreas, además que, el acceso laboral a las empresas tendría mucha más acogida y la remuneración desde el inicio estaría por encima del mínimo salarial.

## **Conclusiones**

En este capítulo abordamos la situación del mercado laboral que presenta nuestro contexto social cochabambino desde la mirada empresarial. Las conclusiones a las que llegamos después de haber realizado tanto el trabajo de campo así como el proceso de análisis respectivo llegamos a las siguientes conclusiones:

Existe un desencuentro entre tres actores centrales del mercado laboral, primero los jóvenes postulantes a diferentes carreras, las instituciones formadoras de recursos humanos y las empresas empleadoras de los mismos. El desencuentro se visibiliza al ofertar carreras profesionales que no responden a las demandas laborales del medio, mientras que se siguen priorizando carreras como derecho, medicina, economía, entre otros, la demanda, laboral circula en el campo de la electromecánica, electrónica, ingeniería mecánica, ingenieros comerciales, márquetin. Así mismo, la elección por las carreras tradicionales de la gente joven sigue contribuyendo al hacinamiento de profesionales en esos campos, en tanto que los que generan mayor acceso laboral son descuidados.

Se ha podido constatar que tanto las empresas grandes como las microempresas son los que brindan mayor empleabilidad en el medio. A pesar de que la microempresa, en relación a ingresos de recursos económicos son menores, y en muchos casos llegan a ser iniciativas familiares, se generan una empleabilidad ya que alcanzan al 42% de empleo, porcentaje significativo pues las iniciativas de microempresarios también se convierten en espacios potenciales para generar empleabilidad a jóvenes.

Respecto a la edad del personal que trabaja en las empresas constatamos que son principalmente jóvenes, la gran masa trabajadora que alcanza el 73% es joven. Las edades de 21 a 25 con el 13% y de 26 a 30 años con el 60%. Las últimas categorías de 31 a 35 con el 13%, de 36 a 40 alcanzan al 7% y de 41 a 55 con el 7%, sumados representan el 27%. Esto muestra que en las empresas se va dando mayor prioridad al trabajo de los jóvenes que al de adultos, es decir hay una reducción progresiva en la cantidad de trabajadores a medida que va aumentando la edad. Podemos afirmar que la masa trabajadora en las diferentes empresas es joven.

La formación del personal que trabaja en las empresas participantes de esta investigación concentra a las carreras técnicas, seguido de profesionales y en menor proporción a trabajadores sin ninguna carrera técnica o profesional. Esto implica que los requerimientos de técnicos medios y superiores van en aumento. La apertura del mercado

laboral para esta formación cada vez va en aumento a diferencia de los egresados con título de licenciatura. Si bien evidenciamos esta realidad, en la percepción de los propios funcionarios de las empresas caracterizan al personal técnico como aquellos sujetos que operativizan su funcionamiento, es decir son la bisagra para que la empresa produzca, mientras que los profesionales se enmarcan en tareas de ascensos rápidos antes que laborales, es decir una mirada mercantil, antes que laboral o de beneficios para la empresa.

Las percepciones que circulan en relación a la formación técnica y profesional están ancladas en las construcciones piramidales y jerarquizantes que ofrece el rango de un ingeniero, por ejemplo en relación a un técnico medio o superior. Esta situación incide en la elección de los jóvenes por carreras profesionales antes que técnicas ya que refleja los estereotipos sociales que brindan mayor estatus a las profesionales y de menor rango a las ramas técnicas. Aunque, es posible advertir que se empieza a reivindicar la formación técnica, no solamente por su demanda, sino porque va adquiriendo mayor prestigio, porque el sujeto con esta formación puede acceder con mayor rapidez a una fuente laboral y además de ser bien remunerada, considerando que ya desde el ingreso el monto alcanzaría a 500 dólares.

Las valoraciones que realizan las empresas para el nuevo personal postulante a la misma consideran tres aspectos centrales, primero una valoración de la personalidad en su dimensión individual - social y la relación – trabajador empresa. Entre ellos, sobresale la relación empresa – trabajador, en este campo principalmente se releva el trabajo bajo presión, orientación a resultados, sentido de organización, capacidad en la resolución de problemas. El segundo elemento de valoración son las cualidades individuales, podemos clasificarlos en: responsabilidad, proactividad y autonomía. El tercer elemento que se toma en cuenta son las habilidades sociales que presenta el nuevo postulante, aspectos como: trabajo en equipo, empatía y comunicativo, son los que aparecen con mayor frecuencia en las respuestas de las empresas.

En cuanto a los problemas emergentes en la relación empresas - trabajadores son a nivel inter- relacional que exhibe la personalidad por ejemplo con: Poca perseverancia, falta de manejo de emociones, poca proactividad, irresponsabilidad, inestabilidad e impuntualidad; y en la adaptación a los intereses de la empresa con: Poca disponibilidad a la adaptación al cambio, deslealtad, falta de compromiso con la empresa e inserción al trabajo bajo presión. Estos problemas son los que tienen que atender durante las jornadas laborales, en todo caso muestra las rupturas entre las características de personalidad de los trabajadores con los intereses que tienen las empresas al momento del cumplimiento y desarrollo de las tareas asignadas. No menos importante encontramos como punto conflictivo las pretensiones salariales elevadas, así como ascensos abruptos que solicitarían los nuevos trabajadores.

Para terminar, las sugerencias que realizan las empresas a los jóvenes para la búsqueda de trabajo y la elección de carreras van en el sentido primero de analizar sus vocaciones, puesto que para ellos, cuando uno hace lo que le gusta pues rinde mejor en

su trabajo, Sin embargo, también dan cuenta de que es necesario analizar la realidad del mercado laboral para elegir carreras, ya sean técnicas o a nivel de licenciatura, que les facilite una numeración y acceso laboral mucho más rápida.

## **Bibliografía**

Blum, Milton

1986 **Psicología Industrial**. México, Edit. Trillas

Caña, William y otros

2007 **Evaluación de los aprendizajes**. Bolívar: Cátedra.

Fernández, Losa Nicolás

2002 **El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas**. En línea: <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf> (consultado 18/5/2016)

Grossman, B. P.; Blitzer, R.S.

1992 Choreographing Careers, **Training and Development**, enero, pp. 67-69

Mateo, J. A.

2000 **La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas**. Universidad de Barcelona: ICE. HORSORI.

Ministerio de Desarrollo y Economía Plural

2012 **Las empresas estatales en el nuevo modelo económico de Bolivia**. En línea: [http://medios.economiaifinanzas.gob.bo/MH/documentos/Materiales\\_UCS/Libros/Libro\\_empresas.pdf](http://medios.economiaifinanzas.gob.bo/MH/documentos/Materiales_UCS/Libros/Libro_empresas.pdf).

Moya, Luis

2015 Estado del arte: Mercado laboral y empleabilidad. Universidad Mayor de San Simón.

Polo, Teresa y Camacho, Miriam

2009 **Estudio de caracterización del mercado laboral y oferta educativa técnica en el departamento de Cochabamba: municipios de Cercado, Sacaba, Quillacollo y Colcapirhua**. UMSS-Dirección de Interacción Social Universitaria-Centro de Estudios de Población-Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo. Cochabamba.

Stanton Elwin.

1985 **Sistemas Efectivos de Solicitud y Selección de Personal**. México. Edit. Limusa

Universidad Mayor de San Simón

2014 **Plan de desarrollo 2014 – 2016**. Cochabamba. Departamento de relaciones públicas y protocolo.

# ■■■ CAPÍTULO IV

---

## Desarrollo de la empleabilidad en los jóvenes de la zona sud; Experiencias formativas y laborales

Johan Börjesson y Marbin Mosquera Coca

### Resumen

El trabajo recupera las historias de vida aplicadas a los jóvenes de la Zona Sud. Su contenido refleja sus trayectorias laborales acumuladas en las experiencias de vida. Aborda la problemática social que atraviesa esta población como sujetos migrantes donde la desintegración familiar obliga a la captación de recursos económicos para su sobrevivencia a temprana edad, y de esta manera responder a sus necesidades básicas. Las condiciones laborales en las que se insertan están marcadas por la precariedad y baja remuneración, situación que se visibiliza al valorar aspectos como falta de experiencia y el conocimiento logrado en un determinado rubro desde la posición de los empleadores. Estos aspectos generan discriminación salarial así como malos tratos en las relaciones interpersonales como laborales.

Sin embargo, bajo estas condiciones laborales, el capítulo sistematiza los conocimientos adquiridos por esta población en dicho proceso. Por lo cual los presentados corresponden a la característica de ser operativos o prácticos y que además permite generar iniciativas individuales para insertarse al mercado laboral.

### Palabras clave

/Trayectorias laborales, discriminación, remuneración/ desintegración familiar, migración, subsistencia/

## **Introducción**

Siendo que este estudio nació desde la demanda de evaluar la ampliación del acceso a la formación profesional y su inserción al mercado laboral, uno de sus principales elementos por investigar fue cómo se articula las vivencias de los jóvenes con el desarrollo laboral. Fue importante entenderlos desde la trayectoria partiendo en sus primeros años hasta el día de hoy, asimismo la esfera que los rodea como su casa, sus instituciones educativas, laborales e incluso los trabajos y quehaceres de sus padres.

El futuro de los jóvenes nace desde sus preferencias, las cuales vienen afectados y/o moldeados por las variables estructurales y sociales de sus historias de vida acumuladas al interior de sus familias. Son preferencias relativas y subjetivas, razón por lo cual vimos conveniente la profundización de las mismas como un elemento fundamental en el análisis de la empleabilidad, no siendo suficiente solo saber qué quieren los jóvenes, sino también encontrar las razones detrás de los deseos y las elecciones, es decir, explorar en sus trayectorias de vida aquellos aprendizajes acumulados alrededor de sus experiencias laborales, familiares y cómo éstas han influido en la elección de posibles alternativas de formación.

En sí, no sabemos si los jóvenes vendrán preparados o no para la inserción al mercado laboral, lo que si marcamos es la fragilidad de la situación en la cual los jóvenes se encuentran hoy. En primer lugar, afrontan las opciones de educación técnica e universitaria con falta de vinculación al mercado laboral; en segundo lugar, no menos importante, presentan varias características dentro las variables comúnmente vistas como socialmente excluyentes. Son hijos de padres, con ocupación en trabajos vulnerables; viven en ámbitos domésticos inestables y de constante movimiento, trabajan desde temprana edad, afrontan situaciones de disgregación familiar; entre otras situaciones que son factores que marcarán sus vidas y su futuro respectivamente.

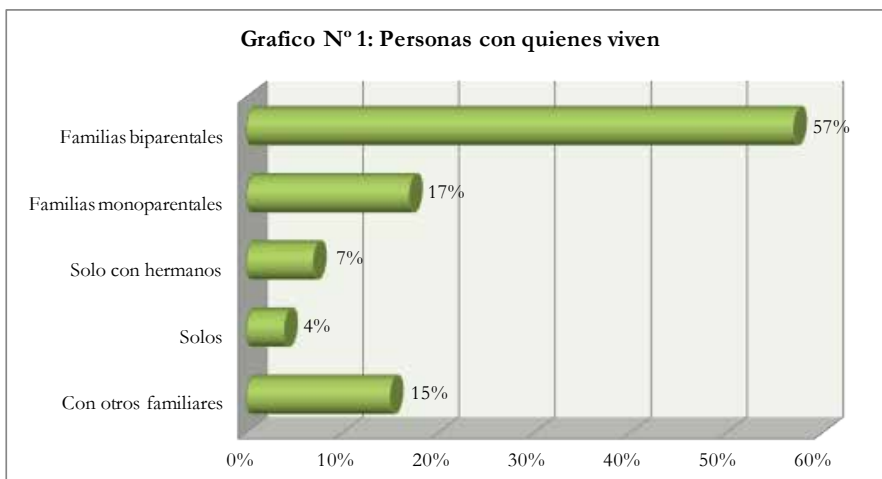
Los datos recuperados son principalmente discursivos a partir de la aplicación de historias de vida, esta técnica introducida bajo el paraguas del método biográfico provee “espacios de contacto e influencia interdisciplinaria (...) que permiten, a través de la oralidad, aportar interpretaciones cualitativas de procesos y fenómenos históricos-sociales” (Arjona y Checa 1998). La principal fuente de análisis, por tanto fueron las propias verbalizaciones de los jóvenes, a través de los mismos pudimos sumergimos a los significados sociales construidos a lo largo de sus vidas en relación a las experiencias familiares, educativas y las trayectorias laborales atravesadas por los jóvenes de la zona sud.

Por ello, en este capítulo presentamos desde las historias de vida relatadas por los jóvenes del Distrito 8, las características socio – familiares que presenta esta población al exhibir en su interior procesos de desintegración en la mayoría de los casos, aspecto que se constituye en una de las principales causas para ingresar a la problemática del desarrollo laboral. Por otro lado, nos sumergimos al mundo laboral que atravesaron desde temprana edad hasta el momento actual, y finalmente, indagamos las proyecciones de formación y desarrollo laboral.

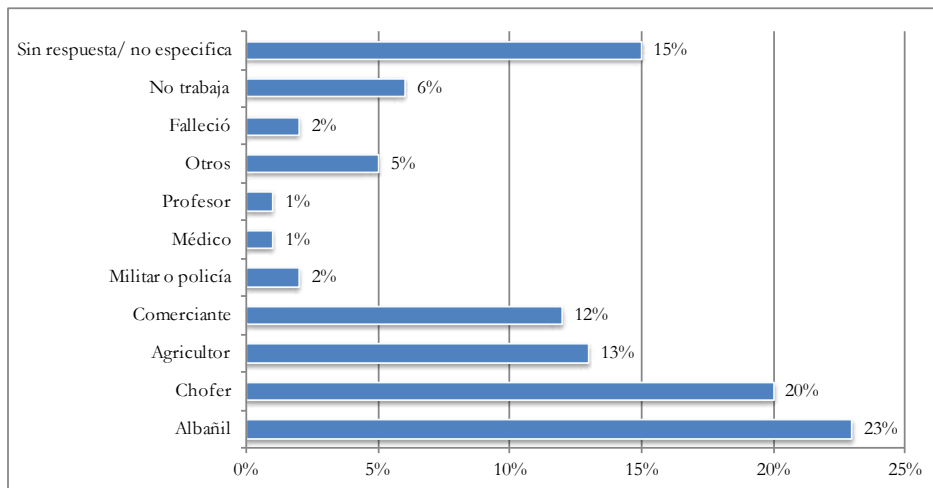
## 1 Aspectos socio-familiares en el desarrollo de la empleabilidad

Los jóvenes relatan su vida, donde el tema central es el constante movimiento del mismo, ya sea en el ámbito territorial, familiar o educativo, que trae consecuencias tanto positivas como negativas a su desarrollo. En general todos nos cuentan sobre problemas familiares que a grandes rasgos se resume a dos situaciones distintas, pero dependientes uno al otro; la disgregación familiar y la violencia intrafamiliar, la última muchas veces relacionada al consumo excesivo de alcohol. De cierta manera la disgregación familiar que se evidencia en los relatos de los jóvenes va contradiciendo las encuestas que aplicamos en esta investigación cuyo resultado indica que una mayoría (59%) de los jóvenes vivía con ambos padres al momento de ser encuestados. El 16% indicó que vive con uno de sus padres, mientras 14% reside con otros familiares, generalmente siendo un abuelo/a o tío/a según los relatos de vida. El contraste entre las encuestas y los relatos de vida brinda cierta afirmación a la continuidad del movimiento familiar plasmado en los relatos de los jóvenes; en uno o varios momentos, cortos como largos, la mayoría de ellos vivieron en un hogar biparental pero las grandes necesidades de moverse por cuestiones de terreno, trabajo o los problemas dentro de las familias han sido situaciones que gradualmente fueron separando a las familias, dejando a los jóvenes en un vacío por la inconstancia de tener a ambos progenitores.

En muchos casos es la situación laboral inestable de los padres que funciona como el primer causante de la separación familiar. Según las encuestas, la mayoría de los papás trabajan en rubros de la albañilería (27%), chofer (24%) y agricultura (16%). Entre las madres encontramos, entre las que trabajan, 27% siendo comerciantes y vendedoras y un grupo de igual tamaño trabajando en otros rubros como por ejemplo; costura, salud, industria, cocina y educación. Casi dos quintos de los jóvenes indicaron que sus mamás son amas de casa, un número que probablemente queda elevado siendo que un porcentaje demostrativo de los jóvenes señalaron que sus mamás no están trabajando.

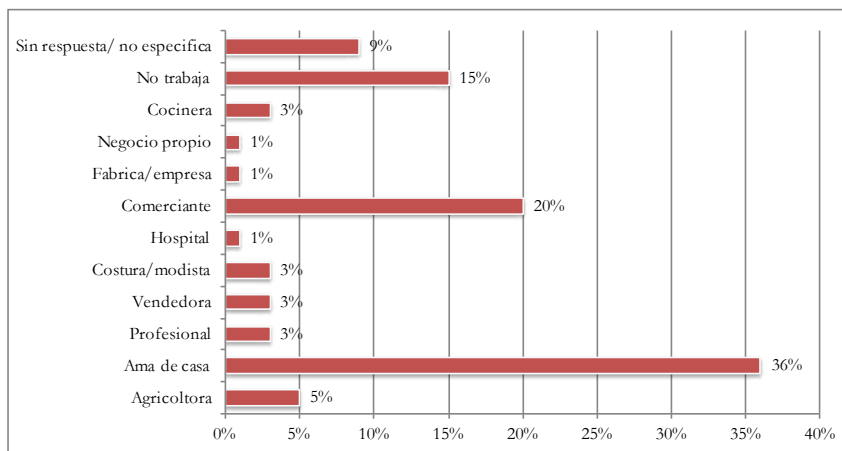


**Gráfico N° 2: Actividad laboral de padres**



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

**Gráfico N° 3: Actividad laboral de madres**



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

Se puede derivar de las entrevistas que una gran mayoría de los padres de familia no tuvieron la oportunidad de obtener algún certificado de estudios superiores y actualmente se encuentran trabajando informalmente y/o temporalmente; situación que requiere más carga laboral o viajes constantes. De la misma manera, hay varios padres de familia que se han ido ganando la vida desarrollando diferentes labores en el sector informal del mercado, ya sea vendiendo comida o abarrotes, fomentando la inconstancia y temporalidad en cuanto a la situación laboral. Es dentro del contexto de esta situación laboral que podemos identificar determinantes fundamentales en el propio

desarrollo de los jóvenes, siendo el más destacable la mentalidad familiar respecto a la proyección de los jóvenes y el apoyo correspondiente de los padres. Frecuentemente vemos plasmados a los padres, en particular los papás, buscando maneras de aconsejar a sus hijos para que adquieran básicamente estudios superiores, de modo que tomen un rumbo diferente de lo que ellos hacían. Esta noción de “ser alguien”, alguien diferente con oportunidades diferentes, representa un lado ambiguo y relativo de lo que significa verdaderamente “apoyo”, que muchos padres no cuentan con la capacidad de dar a sus hijos. Muchos de los jóvenes entrevistados no identifican un apoyo, o la ayuda práctica como por ejemplo en las tareas, o decisiones de formación futura, sus relatos demuestran maneras constantes mediante las cuales sus padres les han ido ayudando, queriendo crear oportunidades principalmente para sus familias. Lo que se destaca es la materialización del apoyo que los jóvenes perciben de sus padres, dentro lo cual sobresale la tendencia de dar algo más concreto, el dinero, una casa o el mismo hecho de mover a su familia a un lugar que tenga mejor acceso a fuentes de superación y desarrollo. Será o no por el hecho de no contar con la formación, la experiencia o el conocimiento respecto a las situaciones que afrontan los jóvenes, este estilo de superación claramente ha ido formando los sujetos a ser lo que son hoy en día y de esa manera afectar su proyección futura.

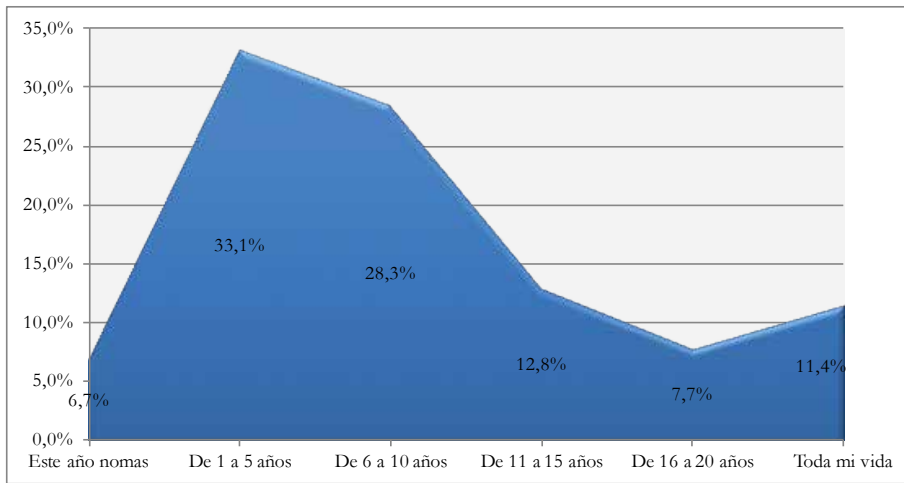
Va en línea con variables que comúnmente está relacionado a la empleabilidad, el de contar con una red de apoyo constante y una estructura familiar estable (véase por ejemplo Cabo Meseguer et. al, 2008). Del mismo modo, Weller, entre otros autores, expresa que “[L]a procedencia de hogares de bajos ingresos, barrios pobres, zonas remotas y la pertinencia a minorías étnicas impiden establecer las relaciones personales y sociales que son claves en mercados laborales” (Weller, 2009:64). Si bien en este contexto no buscamos de ninguna manera establecer un estado socio-económico o el nivel de pobreza de las familias de los participantes, entendemos con certeza, en base a los datos recolectados, que pocos o ninguno de estos jóvenes tuvieron la oportunidad de crecer en un ambiente doméstico, estable o privilegiado. Sin distinguir la situación de los participantes del estudio con la de los jóvenes viviendo en otras partes de la ciudad, o la zona rural del país, apreciamos que la situación doméstica y laboral en el entorno de las familias, representada en el estudio actual, contribuye a la fragilidad del contorno de estos jóvenes.

## **1.1 La migración a centros urbanos – los razones detrás el traslado**

La zona sud de Cochabamba, en los últimos años, viene incrementando su población, según las encuestas con los jóvenes, un 69% han llegado a vivir en la zona durante los últimos 10 años. La mayoría de los participantes del estudio (66%) provienen de zonas provinciales del departamento de Cochabamba, mientras los demás han llegado de otros departamentos, como La Paz, Potosí y Oruro entre los más destacables.



**Gráfico N° 4: Años que radican en la zona**



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

Son varias las razones detrás de la llegada de cada uno de ellos a la zona sud de Cochabamba pero en los relatos de los participantes sobresalen los factores relacionado a la búsqueda de prosperar, de vivir bien y de tener oportunidades. En cierta manera son factores vividos por los jóvenes y recontados por ellos mismos como testigos, siendo que muy poco de ellos tomaron parte de la decisión – sus familias se movían y ellos con ellas. Existen muchos estudios investigando el fenómeno de la migración, uno es por ejemplo el de Achi y Delgado quienes establecen que la gran motivación detrás del asentamiento de la zona sur, siempre ha sido la seguridad y la unidad familiar, viendo la adquisición de un lote tanto como un hogar, como una inversión social y patrimonio familiar (2007, cap.2). Los jóvenes no siempre hablan de la obtención de un lote en sí, pero es posible advertir que la afirmación por los autores encuentra mucho respaldo en las historias de las participantes, siendo la familia y su seguridad, unión y desarrollo futuro que juega el papel más importante en las decisiones de los padres.

*[M]i otra casa era una casa en alquiler, nos hemos venido a vivir aquí porque el alquiler era muy caro también después mi papá ha dicho allá vamos a comprar un lote y nos hemos comprado nada más y más antes si había asentamientos porque ósea que cuando le ha vendido el lote a mi papá le han dicho ese caballero le ha dicho que si habían asentamientos que estaban en asentamientos que los de arriba también querían los lotes de abajo después eso no más y mi papá ha empezado a construir (Juana, mayo a julio de 2014).*

Jhoseline presenta el factor económico como la primera causa detrás del traslado, una variable generalizable, frecuente y común expresado en varias formas entre la población de estudio. En este caso, hablamos sobre un incremento insostenible de alquileres en otras zonas de la ciudad, por lo cual las familias tenían que moverse en la búsqueda de algo aguatable. Lo que distingue a esta

joven de los demás, es que su traslado fue de una zona urbana a una suburbana, no tomando en cuenta el factor de oportunidades, pero lo reúne con sus semejantes por la búsqueda de algo propio. Ya sea laboral o formativo, son las oportunidades que existen en la zona urbana – según las familias de los jóvenes más aquí que allá (la zona rural) para sus familias. O como lo dijo Jhoseline: “[B]ueno y mi mamá, mi papá, (hum) para que tenga yo una mejor vida me trajeron a la ciudad”. Es un ejemplo de muchos que ilumina la perspectiva de los mismos jóvenes, pero también desde las vivencias de sus papás. Son percepciones que en la gran mayoría de casos al parecer están basadas en la incertidumbre, impulsadas por los hechos de que “allá” ya no era suficiente, no necesariamente sabiendo cómo es o cómo era la zona urbana, sino por las palabras que corrían desde la ciudad hacia las provincias. (Mayo a Julio de 2014)

Otro factor de esta incertidumbre está representado en la carencia de servicios básicos en la zona sud de Cochabamba, siendo una zona recién explotada que en sí pone en cuestión las posibilidades de mejorar la calidad de vida como referente de la migración. Clara nos explica de sus primeras impresiones de estar en la ciudad:

*Las amigas no, las compañeras, otro porque antes estaba como un campito creo y no me sentía tan agosto porque estaba viviendo en la ciudad no ve y no sé era más fácil ir al mercado, ir al parque, ir a comer, la plaza principal, lugares turísticos, todo, pero aquí en cambio se me ha hecho más complicado porque no conocía la ciudad en cambio allá si conocía muchas cosas, aquí hasta ahorita no conozco muy bien las calles, la primera vez que he llegado me ha sonado chistoso como la cancha yo no sabía que era mercado no, yo pensé que era una cancha enorme así como de fútbol igual y me llevo la sorpresa que era un mercado, y no estaba en mis ideas que era un mercado digamos, un poco extraño y no me sentía a gusto aquí porque no tenía movimiento familiar en la casa porque no había muchos servicios básicos digamos aquí a parte de la luz estaba ahí nada más era como campo que... raro y era muy lejos de la ciudad a lo que me dado cuenta cuando era pequeña no, eso (Clara, mayo a julio de 2014).*

Viendo la migración con miradas oportunistas entendemos que estos jóvenes, quienes generalmente son de la segunda generación de migrantes, son los que han sido presentados a la nueva situación familiar. Desde una mirada a largo plazo y en la actualidad son ellos a quienes les toca construir sus proyectos de vida, lo cual harán con herencias de este movimiento familiar. Vemos un ejemplo de un joven que presenta el factor laboral como razón de la mudanza:

*Yo he nacido y a un mes creo que nos hemos venido, porque hemos ido allá a visitar a mi abuelita y en mi familia yo soy el único potosino por que los demás son k'ochalos, nos hemos venido porque a mí mamá no le gustaba esa clase de... ahí el frío y todo eso y mi papá nos ha traído aquí porque ha aprendido peluquería y han vendido mi casa de*

*Llallagua y han comprado aquí en la peluquería para poder sobrevivir toda mi familia (Alejandro, mayo a julio de 2014).*

La sobrevivencia es lo que en general destaca en el discurso de los jóvenes, y como vamos a ver más adelante; las habilidades heredadas de superación y autocontrol. El factor de trabajo tiene diferentes caras, en primer lugar ha sido el mayor causante detrás de la migración, esto de dos maneras; el hecho de sí tener un trabajo arreglado -aquí- en Cochabamba o el más común, la búsqueda de nuevas oportunidades, ya que la zona rural ya no ofrecía lo necesario para sustentar a las familias. Sin embargo, el gran movimiento de personas y el mercado laboral primeramente informal en Cochabamba, en su turno han impulsado una costumbre de volver a salir de Cochabamba a las provincias o al exterior, manteniendo así una ola constante de personas trasladándose para sostener a sus familias, culminando en la disgregación familiar continúa.

La misma lógica mental vuelve a plasmarse en cuanto a educación, los jóvenes identifican el acceso laboral y la migración generalmente vinculado a estudios que prevalece entre las razones. Esto puede ser por la pura inexistencia de colegios de nivel secundario en las zonas rurales o por la noción de que la educación en la zona urbana es mejor que allá.

*- Entonces acá han venido, porque piensas tu entonces? Si no te ha dicho nada tu papa?*

*- No se Tal vez por, así en mi pueblo no había pues secundaria así, es importante, tal vez por eso, tal vez para ganar más dinero igual, no se /.../ porque allí no había nada desde secundaria*

*- Tus hermanas han estudiado secundaria?*

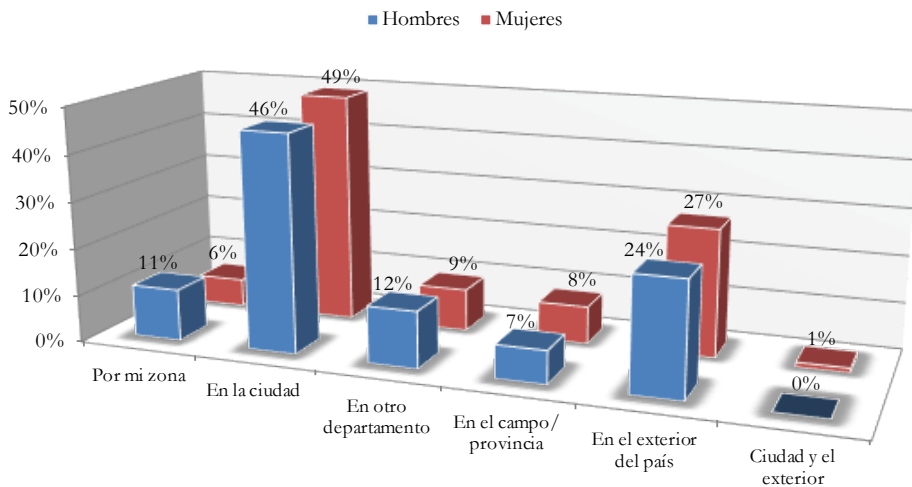
*- Si han estudiado en la ciudad, aquí han venido al lado de Araní, de Punata más alacito hay han estudiado hasta cuarto de secundaria no cuarto medio parece no? o tercero medio por ahí han estudiado (Carlos, mayo a Julio de 2014).*

Son varias las maneras en que llegaron los jóvenes, en varios casos los padres se trasladaron con la familia completa, mientras en una minoría; el hijo o la hija fueron “mandados” a la ciudad para vivir con algún pariente o hasta solos. Cabo Meseguer y compañeros utiliza entre sus indicadores en su estudio socio-métrico de empleabilidad, la disponibilidad territorial como variable del factor socio familiar (2008:cap.3), esto quiere decir el acceso a trabajos o transporte en conexión a los hogares de los sujetos. Este estudio requiere una ampliación de este concepto, viéndolo desde una perspectiva histórica para así entender las posibilidades de que los jóvenes estén empleados en el futuro. Durante las entrevistas hubo algunos jóvenes que intentaban comparar sus vidas de ahora con los de sus semejantes en los pueblos de las provincias. Fueron comparaciones no claras, sin ninguna exactitud pero en síntesis indican la gratitud

de haber tenido la posibilidad de construir su futuro en un lugar que brinda mejores oportunidades.

En general existe la percepción de que la zona sur no ofrece la misma disponibilidad al acceso laboral y formativo como otras zonas de la ciudad. En parte es geográfico debido a la falta de empresas e instituciones formativas en la zona, pero desde la misma percepción de las empresas y los mismos jóvenes, se visibiliza la percepción de más céntrico uno vive mejor vivirá en el futuro. Según las encuestas con los jóvenes, casi la mitad de ellos piensan que es más fácil conseguir trabajo en la ciudad, un cuarto opina que es más fácil en el exterior del país, mientras una minoría (11% de varones y 6% de mujeres), opina que es más fácil conseguir trabajo en la zona donde viven.

**Gráfico N° 5: Lugar donde es mas fácil conseguir trabajo**

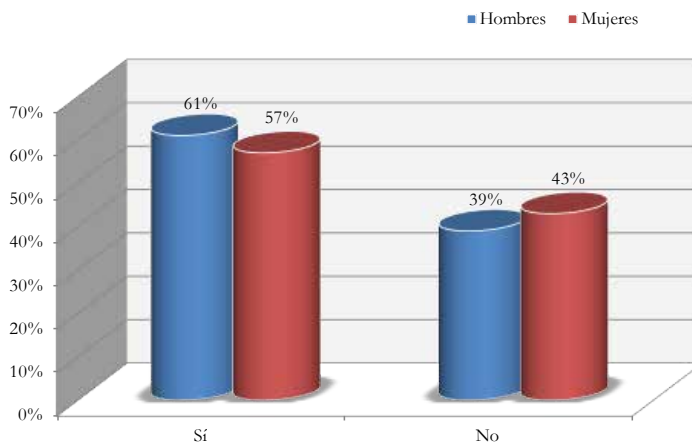


**Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.**

Esto no quiere decir que no existen fuentes de empleo en la zona, según el gráfico el 61% de los varones respectivamente 57% de las mujeres respondieron que sí existen oportunidades de trabajo en la zona donde viven. Aunque un porcentaje significativamente mayor (93% de varones, 92% de mujeres) contestó sí a otra pregunta similar, sobre si existe oportunidades de trabajo en la ciudad, esto todavía demuestra que una gran mayoría de los participantes ve de manera favorable el mercado laboral a su alrededor. Por otro lado, en las entrevistas y coloquios que hicimos había opiniones muy diversas sobre este tema, tal vez fundado en la inseguridad o el poco conocimiento sobre el mercado laboral o la historia laboral familiar, pero es evidente que las percepciones de la zona sur respectivamente las oportunidades sobre su población están interpretadas de manera muy diferente por los mismos jóvenes. Mientras los padres de los jóvenes vieron la necesidad de trasladarse por completo desde la provincia a la ciudad, los jóvenes

ahora viven en la polémica entre la zona sud y la ciudad. ¿Cómo serán sus decisiones en el futuro afectado por este hecho actual en relación a las vivencias familiares del pasado? Es una pregunta que llevaremos en este análisis y los posteriores para así captar la esencia en la profundidad de la inestabilidad territorial y familiar.

### Gráfico N° 6: Opinión sobre oportunidades de trabajo para jóvenes por la zona sur



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

Vamos a ver en adelante que varios de los jóvenes crecían, o aún viven, siendo testigos o víctimas directas de gran prevalencia de violencia intrafamiliar. Esto en si ha sido la causante de algunas familias para el traslado a la zona sud, como por ejemplo en el caso de (Damián, 15 de mayo de 2014).

*- Aquí? Ah no... Antes de venirnos... o sea..., han tenido problemas: mis papás se han separado. Cuando ya estaban jóvenes mi hermanos ya...era en Oruro y no sé cómo ha empezado todo el problema; de repente nosotros nos hemos enterado que mis papás se habían pedido el divorcio y de por sí han pasado cosas, o sea han ido al juzgado y casi ya no... nosotros también nos manejaban de un lado a otro, mi papá me llevaba a otro lugar, o sea, en otra casa y mi mamá me llevaba a otra casa también, y de así así han llegado a divorciarse. Y mi mamá se ha venido aquí a Cochabamba con mis dos hermanos, con mi hermana y mi hermanito menor. Y yo me he quedado allá con mis tres hermanos, con mi papá, en Oruro. Ahí hemos vivido dos años con mi papá, yo y mis tres hermanos, y mi hermana y mi hermano menor dos años también han vivido aquí en Cochabamba. De ahí poco a poco le hemos ido conociendo bien a mi papá y ya sabíamos por qué se han separado mi papá y mi mamá.*

*- ¿Por qué?*

*Mi papá era...tomaba y era abusivo, o sea, a mi mamá le maltrataba y de mareado le maltrataba y le agredía verbalmente y físicamente; y de eso, a nosotros también lo mismo nos hacía a mis hermanos. De eso ya hemos visto, hemos ido viendo como era y de ahí, yo y mis tres hermanos nos hemos venido aquí a Cochabamba. O sea nos hemos escapado.  
(Damián, 15 de mayo de 2014)*

Queda claro que el contexto sociopolítico de Cochabamba y la realidad de la zona sur, que ha ido creciendo de manera desfavorable para la juventud y culmina en una migración que luce sus deficiencias. En línea con la tesis de Uceda y Maza (En Noguera Tur et. al, 2009) vemos un proceso que lentamente lleva a los sujetos hacia una exclusión social, partiendo desde la fragilidad causado por factores en casa, llevándoles a contextos socioeconómicos que tienen o no tienen la capacidad de responder a las necesidades, así dejándolos vulnerables a los retos futuros, pero no necesariamente excluidos. Los sujetos de este estudio son jóvenes que aún están por explotar sus capacidades, la migración impulsada por sus padres ha posicionado a estos en un contexto social que según los jóvenes les ofrece más para el futuro. Al mismo tiempo, no existiría este estudio si no fuera por el choque entre teoría y realidad que vemos en la Cochabamba de hoy, y teniendo estas primeras experiencias de buscar la forma de salir adelante.

## **1.2 La disgregación familiar – una consecuencia continúa de la evolución urbana**

Entre los factores más resaltantes en los relatos de los jóvenes encontramos la rotación de personas paternas y maternas en sus vidas. Mientras una mayoría tuvo la posibilidad de crecer tranquilamente junto con ambos padres, otros no gozaron el privilegio de tenerlos a su lado debido al constante movimiento por razones de trabajo. Los relatos reflejan la custodia de tíos, abuelos o incluso hermanos y en algunos casos el de vivir solos o cuidando a sus hermanos menores.

*-Yo me sentía segura porque estaba al lado de mi mamá al lado de mi papá.*

*-¿Qué significa estar segura?*

*-No sé, que tengo protección de mi mamá y de mi papá, que están al tanto de mí y o sea que ellos saben todo lo que hago y que es lo que no hago. Una vez de que esté lejos de ellos, ellos no saben nada de mí. (Jhoseline, mayo a julio de 2014)*

Jhoseline vino igual que muchos otros jóvenes al iniciar secundaria, pero contrariamente a los demás ella vino sin sus padres. Esto por dos razones, en general muy comunes detrás de la disgregación familiar, situaciones que conlleva a la vez diferentes consecuencias; primero según sus padres ella tuvo que venir aquí por razones de estudios

ya que en su pueblo no hubo las mismas posibilidades de cursar el nivel secundario; segundo, sus padres estaban ocupados en un trabajo (agricultura) no transferible a la zona urbana y tampoco tenían la disposición de dejarlo. Lo que distingue la historia de Jhoseline es que ella logra poner en palabras el sentimiento con el que se quedó al no contar con el apoyo de sus papás en momentos necesarios. Contrariamente a la inseguridad veremos las palabras de una joven que sí tuvo su familia:

*Porque es bueno así vivir en familia y te sientes bien sientes que estar con toda tu familia, si tienes algún problema te ayudan en algo si ellos tienen también y así vivir en familia es lindo. Y... (tch!) También así no te preocupas de los demás, ayudan en todo... y... no sé.*

*-Entonces sientes que tu familia, que es bastante, te ayuda, te colabora.*

*-Sí entre nosotros nos colaboramos en todo. Por cada problema que atravesamos nos ayudamos entre todos y sí estamos viendo por algo bueno también nos colaboramos en todo, si alguien tiene problemas les ayudamos y también nos gusta ser nobles con las personas, a ellos les gusta ayudar a las personas que están viviendo mal, todo (Laura, mayo a julio de 2014).*

Paradójicamente el apoyo familiar es la temática más recurrente entre las historias, a pesar de las situaciones que iremos contando podemos identificar el significado que tiene la familia para los jóvenes, obviamente identificando lo bueno y lo malo considerando las circunstancias dadas.

Si el problema de empleo es un problema estructural, cómo podríamos categorizar la separación familiar que los jóvenes han pasado, será esta misma situación una consecuencia del problema que estamos analizando, el mercado laboral informal, el desempleo y la ola de migración. Es evidente que la ausencia de los padres afecta la educación de los hijos pero en adición existen muchos textos que conectan las competencias parentales con el empleo futuro de los jóvenes, un ejemplo es Sallés y Ger quienes, entre otras variables, ven “[l]a familia como red de apoyo social para las transiciones vitales, cómo encontrar la primera pareja, la búsqueda de trabajo, nuevas relaciones sociales” (2011:29). Si bien no estamos valorando las competencias de los padres, entendemos de las historias Jhoseline como Laura que viven en oportunidades muy diferentes, desiguales por causa de la falta o la presencia de los padres. Sallés y Ger también definen “[l]a familia como espacio de preparación para aprender a afrontar retos y a asumir responsabilidades y compromisos.” (Ibid), un privilegio de lo cual claramente muchos de los sujetos participantes no gozan. Lo vimos en el primer ejemplo, que esto causa una inseguridad no solo en el ámbito personal sino en el contexto educativo. Ella misma evidencia, más adelante en su entrevista, que le cuesta saber que sus papás no están al tanto de su desarrollo, pero al mismo tiempo les hace saber que le va bien, aunque no siempre así, por el hecho de no causarles preocupación.

Hay muchos jóvenes que no viven o temporalmente no vivían con ambos progenitores. Existe un alto grado de abandono de mamás y papás, lo que llama la atención es que en varios de los casos es el abandono de las mamás cuando los niños son pequeños. Esto se debe a varias razones, entre las cuales se encuentra por ejemplo; la de embarazarse a temprana edad.

*O sea no nos ha querido digo, abí aborita así a mi mamá quisiera tenerla de frente decirle porque has hecho eso. Además dice o sea dicen yo también no sé si es verdad que cuando ella era joven o sea era una chica rebelde realmente dicen. Y no ha sido nosotros los primeros hijos que ella ha tenido. Si ella ha perdido varios hijos o sea le han matado dicen, y porque primeramente su mamá era la mala dice entonces al tener una hija así su mamá le hacía abortar, abortar cada vez no se una hierbas le daba como saben las mamás dice del campo. Hacer abortar a las mujeres, entonces abí mi mamá se había ido dice porque le había votado cuando ya era su cuarta vez parece de embarazada. La había botado para la ciudad y es abí donde se han conocido mis papás y abí también había cometido el error de embarazarse. Ha tenido mi hermano, después me ha tenido a mí y en peleas que han surgido a los dos, nosotros no teníamos la culpa que ellos se separen. Yo creo y no o sea abí habido pelea de familia no quieren verse la familia de mis papás ni quieren verse la familia de mi mamá. Para nada del mundo hasta hoy en día y así nos han separado entre hermanos igual, dos para el otro y los demás que no son de mi papá o sea para otro para un internado (Zil, mayo a julio de 2014).*

Otro ejemplo es Rodrigo que nació de una mamá muy joven, es el quien debido al alto índice de maltrato infantil escapó en varias ocasiones de su casa. Este caso representa una estructura familiar común entre los entrevistados - niño de una mamá joven, soltera, con una abuela tomando el rol materno sin éxito, alto índice de violencia y alcohol en la casa. Lo que distingue a Rodrigo de los demás, son los constantes escapes de su hogar, que a pesar de situaciones negativas no parece haber ocurrido en otros hogares.

*Eh... la verdad es que mmm mi familia ... mi mamá ... tiene, tenía doce hermanos como mi abuelita, o sea eran doce, de los doce mmm la que me ha criado a mí más que todo no ha sido mi mamá ha sido mi abuelita, con la que ahora estoy viviendo y ya a sus... a lo que me contaban ellos que cuando ella tenía 14, 15, 16 se escapaba de su casa, se salía a las fiestas, mmm hacía ... de todo, no llegaba a mi casa y después se conoció con un policía, el que ahora es mi papá y de ahí a sus 18, a sus 18 años me ha tenido, pero... como mi papá era policía, o sea, no era... no era que se quedaba con una mujer no más, mi papá era cholero.*

*Y... esa noche cuando yo había nacido me habían dejado donde mi abuelita, de parte de mi papá su mamá, porque no sabía cómo mantenerme mi mamá dice y me mantuvieron*



*así, me estuvieron manejando, o sea, de un lado para el otro, una vez me dejaban con mi abue... con mi papá y después pasando medio año venían y me recogían porque ya estaba enfermo, yo he nacido mal.*

*¿Dónde se ha perdido tu mamá?*

*Se fue de viaje a Santa Cruz de ahí yo empecé a vivir con mi abuelita, pero ella no tenía... como se llama, el mismo... como se llama nadie me controlaba.*

En muchos casos son los abuelos, o tíos quienes asumen el rol paterno.

*Bueno yo vivo, nunca he vivido con mis papás ni con mis hermanos, yo vivo desde mis ocho meses con mis abuelos y con mis tíos, mis abuelos han sido los que me han reconocido y mis tíos pasan a hacer como mis hermanos porque yo he vivido con ellos casi toda mi vida y no vivo con mis papas, sí les conozco a mi papá y a mi mamá pero no, no trato con ellos a parte de mí, por parte de mamá tengo cinco hermanos menores y yo soy la mayor, pero, por parte de mis abuelos tengo seis hermanos mayores y yo soy la menor, eso...*

*- Hablas con tus padres, con ellos.*

*- En un principio sí hablaba con mi mamá y con mi papá, pero con el transcurso del tiempo hemos ido teniendo problemas con mi mamá, a tal punto que ya no quiero ni verla.*

*- Entiendo, y con tu papá?*

*- Con mi papá no, no hablamos por qué no está acá, está en España y cuando llega tampoco digamos nos encontramos para hablar nada.*

*/.../*

*- Mi mamá cuando yo tenía diez años, viví un año con ella y cuando iba a cumplir once años, justo el día de mi cumpleaños, cuando yo viví con mi mamá, ese año fue cuando viví por la Laguna Alalay y justo el día de mi cumpleaños fue que mi mamá se fue a la Argentina nuevamente y no, no se ha despedido de mí, ni al hermanito que yo le criaba, al más menorcito y a mí me decía mamá más que a mi mamá y se lo llevó de golpe y mi hermanito se enfermó allá en la Argentina, o sea, desde ese entonces yo con mi mamá no trato.*

La relación con los abuelos y los tíos no siempre son las mejores. Frecuentemente se presenta una brecha generacional de largo a corto tiempo, como por ejemplo en la educación de los niños, los abuelos aplican ciertas conductas o disciplinas según sus vivencias, las cuales no siempre son adecuadas ni aceptadas. En el caso de los tíos, hay ejemplos de poca diferencia en edad entre ellos y sus apoderados, los cuales no permiten la aceptación de roles paternos.

*A veces cuando no hay dinero en la casa me siento mal, porque antes cuando trabajaba por lo menos yo a mi mamá le daba la mayor parte de mi sueldo le daba, le ayudaba pero como en toda familia yo tenía problemas con mi tía, porque tienes sus veintitrés años que no está muy lejos de mí y ella es un poco floja no le gusta hacer nada, le gusta que todo hagamos y nunca le ha gustado trabajar, todas esas cosas y a mí me daba rabia eso, porque del dinero que yo le daba a mi mamá se lo compraba ropa y eso era lo que me molestaba, no porque le compre, no pero, me molestaba que mi hermana era una mal agradecida, porque todo el tiempo me andaba gritando, o sea, no le daba las gracias a mi mamá y eso que mi mamá le adora más a ella.*

Por otro lado, hay muchos jóvenes que viven con uno de sus papás juntamente a su nueva pareja, es decir su padrastro/madrastra. La relación con esa nueva persona en su vida en la mayoría de los casos no es buena, igual que la relación con los hermanastros, lo cual contribuye a la separación con el padre progenitor. La misma situación también se ha evidenciado en el caso de que una mamá por cuestiones de salud o incluso muerte, de repente haya tenido que dejar su función materna, dejando que otros miembros de familia tengan que asumir el sustento de sí mismos.

*Y ¿cómo es ahora ya la familia, mejor?*

*- De ser mejor no es todo mejor, no todo está bien, siempre hay cosas también que pasan como...económicamente y...económicamente y socialmente. En lo económico: no tenemos dinero porque mi papá nos daba allá y ahora aquí mi mamá está enferma y no pude darnos.*

*- ¿Qué enfermedad tiene?*

*- Tiene...ahora que se ha hecho revisar tiene mal de chagas. Y ni modo...mi mamá estaba trabajando en una...vendiendo comida en la cancha. Cuando se ha enterado que tenía esa enfermedad ya no, ha dejado ese trabajo y está en mi casa descansando. De eso nosotros nos hemos puesto a trabajar, todos mis hermanos, hasta mi hermana (Damián, 15 de mayo de 2014).*

Como anteriormente ha sido mencionado, y lo que también está respaldado

por la oficina internacional de trabajo, el ambiente familiar es uno de los factores más importantes en el desarrollo de la empleabilidad de los jóvenes (Oficina internacional de trabajo, 2005). Trata de la seguridad de contar con una red de apoyo, o un hogar estable sin rupturas o preocupaciones. Muchas tendencias en la desigualdad y la exclusión social (generalmente) están compuestos de carencia de vínculos familiares fuertes, familias monoparentales, un entorno residencial decaído, aislamiento y falta de otras redes de apoyo social (cf. Cabo Meseguer et. al, 2008)<sup>36</sup>, igual que los jóvenes de la zona sud de Cochabamba. El debate recae sobre la falta de estabilidad en las vivencias de los sujetos, todos contando sus experiencias de diferentes maneras pero con una motivación común, la de ayudar a superar a su familia, sacarlos adelante y es ahí donde inician la visión de sí mismos como personas adultas.

Hay un gran énfasis en la familia, en la gratitud a la misma y la construcción de un proyecto de vida que permite el futuro al lado de sus padres. Es polémico pero es en este ámbito que se evidencia el aprendizaje de las situaciones que han vivido. Muchos imponen un discurso similar “problemas familiares con mi papá con mi hermana y por eso me he decidido alejar de ellos, ellos viven (inaudible)-yo vivo sola” (Mesa redonda 2015). Esto no significa que los jóvenes por siempre se alejarán de sus familias, sino al parecer el efecto más probable es el contrario, el luchar conjuntamente a sus familias. Muchos de los relatos se basan en una inmensa violencia familiar, de diferentes grados y de diferentes causas. Igual aquí son eventos que para muchos sirven como motivación de prosperar en su futuro, generalmente para apoyar a sus mamás.

*De ahí, poco a poco, como veía a mi papá mareado, golpeando a mi mamá, ahí he empezado un poco a despertar, ya no pensaba tanto en jugar, más pensaba en que mi papá ya no venga así mareado y le golpee a mi mamá, ya no quería eso, pensaba en eso nomás. Cuando mi papá no llegaba a mi casa sabía que ya se iba a tomar; yo a veces no dormía aquí: “va llegar mi papá, le va a golpear a mi mamá”, pensaba en eso. Y hasta que sabe llegar y sabe suceder eso, sabe golpearle, y yo, escuchando todo en la cama y...*

- *¿Qué escuchabas?*

- *Golpes, gritos...o sea, le insultaba, le golpeaba, le pegaba...le pegaba y le insultaba. Escuchaba eso y los golpes, pero no le visto de frente así, bien de frente que le estaba golpeando; le he visto, le he escuchado decirle hartas cosas, pero verle golpearle, no; me escapaba.*

- *¿Qué pensabas tú cuando sucedía eso o estaba sucediendo?*

- *No sé. Estaba de miedo, solo sentía miedo nomás...miedo y no...me encontraba en mi cama, no quería salir afuera, porque afuera discutían mis papás. No quería salir afuera,*

<sup>36</sup> Derivado de la tabla; Principales factores del equilibrio “Exclusión-Integración”, pág.: 31.

*me metía nomás en la casa...tenía miedo, solo pensaba en el miedo nomás, no pensaba en nada más. Ah, y pensaba en esperar: “a qué hora van a parar de discutir, o sea, a qué hora van a dormir”, así...ya no quería escuchar más sus gritos...solo en eso.*

/.../

*- Cuando era niño siempre quería ser ya mayor, grande, ya quería tener veinte años, ya quería ser maduro. Por una parte, por defenderle a mi mamá y por otra parte para trabajar, tener dinero y ayudarle a mi mamá, a mis hermanos. Quería ser alguien en la vida, ya no quería ser así más con mi papá...quería independizarme, quería ser “cualquier cosa”, decía, cualquier cosa con tal que gane dinero, aunque de albañil pero quisiera que gane dinero. (Damián, 15 de mayo de 2014)*

Es de esta manera que los jóvenes empiezan a construir sus proyectos de vida tempranamente, que a pesar de la separación familiar y la violencia, les brinda la posibilidad de verse a sí mismos como los protagonistas de su futuro. Es verdad que la influencia negativa de muchas personas desafía su seguridad y demuestra carencias en elementos básicos de su desarrollo pero es evidente que este mismo les ayuda a fortalecerse. Cabe mencionar que no toda la experiencia es negativa, hay varios retratos que sí demuestran lo positivo que han vivido con sus familias.

*Me distraigo jugando fútbol en cualquier lugar siempre salgo a jugar fútbol aunque el único que me apoya es mi papá en eso entonces a él le gusta, los dos nos salimos a jugar fútbol y aparte de jugar fútbol también no me descuido de mis estudios siempre estoy continuando con lo que tengo que hacer, mis deberes mis obligaciones que me dan o lo que todo adolescente tiene para como de su familia y o sea a jugar siempre he salido desde pequeña entonces cuando sea grade yo no sé no quisiera que sea algo así una distracción sino usarlo como un beneficio para mí, una actividad física o siempre practicar algún deporte, en mi caso no solo es un deporte sino juego de todo, también me gusta de todo, también me gusta tocar instrumentos, me gusta actuar entrar en teatros, eso nomás no sé qué( sonrío)*

/.../

*Si me gusta organizarlo, tengo ya el equipo pero en futsal necesitas pocos y en fútbol necesitas demasiados entonces ahí tienes que estar buscando y hay veces que ellos no pueden cumplirlo o también sus mamás están en sus casas no les pueden dejar salir entonces tengo que hablarles, con mi papá tengo que ir a decirles que estamos auspiciando un campeonato, ¿si pueden jugar? Y hay veces que las mamás se ponen algo raras y dicen entonces tienen que pagar algo así (sonríe) entonces nosotros pagamos sus pasajes, su refresco, su comida si es que es al medio día*

Lo que sí resalta en las narraciones son los recuerdos negativos los cuales tienden a volverse positivo. No queda claro si en realidad es la manera en que los jóvenes recuerdan su vida o si el momento de entrevistar despertó la necesidad o deseo de hablar de esa manera. Como resultado a su contexto macro, atraviesan situaciones frágiles, vulnerables, hasta excluyentes como anteriormente fue analizado. Son variables que están fuera del alcance de los jóvenes, como el trabajo de sus padres o la política formativa o laboral del país, que desfavorece su desarrollo como individuo. Lo que es notable cuando los jóvenes hablan sobre la migración y la situación inestable de sus familias es que siempre hay la salida, muchas veces más de uno, quedando para ellos el escoger lo que mejor les convenga. Fundamentado en un proceso empoderado por la capacidad de escoger y tomar decisiones, las decisiones que en sí favorece la vida, identificamos en estos jóvenes una tendencia de resiliencia y su capacidad cognitiva de aprender de lo pasado y así llevarlo adelante.

Por otro lado, son situaciones que han obligado a los jóvenes a tomar decisiones importantes, no comunes siendo jóvenes. Empezando en la familia, o la carencia de la misma<sup>37</sup>, es así que han pasado por trayectorias laborales y formativas desde su niñez, variables que a continuación vamos a ver.

## **2. Trayectorias laborales y condiciones de subsistencia**

Una forma menos estudiada de ver desigualdad en el mercado de trabajo es identificando y analizando la presencia de estratificación en el mercado de trabajo y el grado en que esta pueda reforzar la desigualdad y la vulnerabilidad de grupos sociales en vulnerabilidad. Este enfoque se basa en la literatura sobre segmentación en el mercado de trabajo que parte del principio de que no existe un solo mercado de trabajo y que más bien existen varios segmentos o estratos que agrupan a ciertos empleos y a ciertos trabajadores. Las capacidades laborales, los incentivos y la forma de acceder a mejores empleos son diferentes en cada uno de estos segmentos, y la movilidad laboral entre segmentos es limitada. Desde esta perspectiva, los mercados de trabajo por naturaleza son completamente imperfectos y un resultado de esto es que las oportunidades de participación son significativamente diferentes para diferentes grupos sociales. La literatura sobre segmentación laboral enfatiza la necesidad de ir más allá de categorías convencionales de empleo y diferenciar lo que podrían llamarse “buenos empleos” de aquellos considerados “malos empleos” (Jiménez, 2010: 4).

Una forma menos estudiada de ver desigualdad en el mercado de trabajo es identificando y analizando la presencia de estratificación en el mercado de trabajo y el grado en que esta pueda reforzar la desigualdad y la vulnerabilidad de grupos sociales en vulnerabilidad. Este enfoque se basa en la literatura sobre segmentación en el mercado

---

37 Comúnmente en el trabajo analítico en el campo contextual del estudio escuchamos la percepción de que la familia es el mayor causante de los problemas percibidos por la población, empieza en casa y las soluciones deberían implementarse allá.

de trabajo que parte del principio de que no existe un solo mercado de trabajo y que más bien existen varios segmentos o estratos que agrupan a ciertos empleos y a ciertos trabajadores. Las capacidades laborales, los incentivos y la forma de acceder a mejores empleos son diferentes en cada uno de estos segmentos, y la movilidad laboral entre segmentos es limitada. Desde esta perspectiva, los mercados de trabajo por naturaleza son completamente imperfectos y un resultado de esto es que las oportunidades de participación son significativamente diferentes para diferentes grupos sociales. La literatura sobre segmentación laboral enfatiza la necesidad de ir más allá de categorías convencionales de empleo y diferenciar lo que podrían llamarse “buenos empleos” de aquellos considerados “malos empleos” (Jiménez, 2010: 4).

Probablemente la más popular versión de mercados de trabajo segmentados se presenta en el trabajo de Doeringer y Piore (1975 - 1971) quienes identifican y analizan tres grandes sectores de trabajos: (1) el primario superior, (2) el primario inferior y (3) el secundario. Este último sector congrega lo que podrían llamarse los “malos empleos”, es decir aquellos que se caracterizan por ser mal pagados, que se desarrollan en condiciones no apropiadas y sobre todo que están caracterizados por altos niveles de inestabilidad. Los “buenos empleos” tienen características contrarias y se concentran en los sectores de empleo primario superior e inferior con significativas diferencias entre ambos (*Ibid.*: 5).

En el nivel primario superior se encuentra aquellos trabajos considerados “profesionales” y/o de “administración”. En este nivel se agrupan trabajos que son bien remunerados, ofrecen oportunidades de promoción, mayores retornos a la inversión en educación, a la iniciativa personal y a la creatividad. Es decir, la mayor inversión en capital humano es recompensada con mayores salarios y mejores oportunidades. En el nivel primario inferior se encuentran empleos que se caracterizan también por ofrecer buenos salarios, estabilidad y protección social, sin embargo tienden a ser “repetitivos” y la inversión en educación no ofrece mayores retornos. En otras palabras “el trabajo se ve como un instrumento que sirve para obtener el ingreso necesario para mantener a la familia y la educación se ve como el instrumento para obtener una oportunidad de empleo” (Piore, 1973: 127). Aquí no hay mucho espacio para la creatividad y la iniciativa personal.

La fundamental diferencia entre empleos en el sector primario y el sector secundario es el patrón de movilidad ocupacional que se encuentra en ambos sectores. En el sector de empleo primario, la movilidad ocupacional está asociada a lo que se llama “escaleras ocupacionales” a través de las cuales se logra alcanzar posiciones mejor pagadas y empleos asociados a un mayor estatus social. Por el contrario, en el sector de empleo secundario, la movilidad ocupacional es alta pero no está asociada a mejores oportunidades, los trabajadores rotan entre empleos pero sin mejorar su situación laboral (Jiménez 2010: 5).

Desde esta perspectiva, la internalización de las experiencias de trabajo da lugar

a la formación de “sub-culturas” a lo largo de los tres segmentos identificados que corresponden a lo que se ha caracterizado como subculturas de clases que en este caso corresponderían a la clase baja, 6 trabajadora y profesional 1. Es decir, la segmentación del mercado de trabajo refleja las diferencias sociales de tres grandes grupos de trabajadores que se diferencian no solamente por sus características laborales (educación y experiencia de trabajo) pero también por sus valores, sus expectativas laborales y sus aspiraciones que son diferentes en cada uno de los tres segmentos (*Ibid.*: 6).

Segundo, el mercado de trabajo no solamente recrea la desigualdad económica de una sociedad sino que también la refuerza a lo largo del tiempo. No es casualidad entonces que los malos empleos sean las únicas alternativas para la gran mayoría de grupos sociales desaventajados como los afro-americanos en los EEUU y los indígenas en la mayoría de los países latinoamericanos (*Ibid.*).

¿Por qué es importante la relación entre inequidad y funcionamiento del mercado de trabajo? Desde la perspectiva convencional, el mercado de trabajo recrea pero no crea ni refuerza desigualdades entre grupos y sectores de empleo. La desigualdad se refleja en las significativas diferencias de oportunidades que tienen poblaciones urbanas y rurales, indígenas y no-indígenas, y hombres y mujeres, entre otros grupos sociales. La consecuencia de esta desigualdad es que las perspectivas y oportunidades de empleo para los grupos sociales en desventaja serán menores que para los aventajados (*Ibid.*).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006) introduce el concepto de empleo decente como el tipo de empleos al que toda sociedad debería aspirar. El crecimiento económico no necesariamente está asociado con el crecimiento en el empleo, y peor aún por un crecimiento en empleos de calidad. El problema surge cuando se trata de identificar los componentes que determinen el grado de calidad en los empleos decentes y dignos. La propuesta inicial de la OIT planteaba la consideración de cuatro aspectos: (1) características del empleo en términos de cómo y dónde se desarrolla, (2) el grado de protección social con que cuenta el trabajador, (3) la consideración de los derechos de los trabajadores y (4) la posibilidad del diálogo social (Ghai, 2003).

En el contexto de economías en desarrollo como la Boliviana hay dos características fundamentales que en general caracterizan el funcionamiento del mercado de trabajo: (1) la significativa participación en actividades dentro del llamado sector informal, y (2) la dualidad persistente entre el sector urbano y rural con sus implicaciones de las oportunidades de empleo en ambos sectores. En Bolivia, se estima que entre el 60% y el 79% de la población ocupada en el sector urbano se encuentra en el sector informal (Landa, et. al. 2008) y que cerca de 2 millones de los 4.6 millones de la población ocupada se encuentra en comunidades y pueblos rurales (Jiménez E., 2008). Una inmediata implicación de estas características es que la estratificación del mercado de trabajo en Bolivia tendría que incluir la presencia de formas combinadas de empleo que incluyen el trabajo familiar no-asalariado como el que se observa en unidades familiares

de producción agrícola y el trabajo desarrollado “por cuenta propia” en actividades independientes que es lo más prevalece en el sector informal (Jiménez, 2010: 8).

Excluyendo la agroindustria, en Bolivia cerca del 85% de las actividades agrícolas en el sector agropecuario se organizan a nivel familiar. En el caso de comunidades campesinas de la región del Altiplano y los Valles la producción se basa fundamentalmente en el uso de mano de obra familiar y formas de intercambio recíproco de la mano de obra entre familias extendidas y con miembros de la comunidad (Jiménez, 2009). El empleo asalariado en actividades agrícolas es poco frecuente, lo cual no quiere decir que esta población no participe en relaciones asalariadas y por cuenta propia fuera de la producción familiar agropecuaria. La forma más concreta es a través de la migración temporal en busca de oportunidades de empleo asalariado o por cuenta propia en los pueblos cercanos, ciudades intermedias, ciudades capitales de Bolivia y hasta fuera del país en el Brasil y en la Argentina. El abanico de posibles ocupaciones es amplio, e incluye trabajos en la agroindustria (zafra), en el sector construcción como albañiles, peones, adoberos y ladrilleros, en el sector de servicios como cargadores de ferias/mercados urbanos y vendedores ambulantes de productos tales como limones y condimentos (*Ibid.*). Esta forma de participación en el mercado de trabajo ha sido generalmente subestimada y por sus características de temporalidad no se reporta en las estadísticas nacionales (*Ibid.*: 8).

Las siete variables utilizadas para caracterizar la calidad de empleo urbano tanto para asalariados como los trabajadores independientes fueron: 1. Acceso a pensión de vejez afiliado a una AFP 2. Estabilidad del empleo trabaja bajo un contrato 3. Acceso a negociación colectiva Sindicalizado 4. Precariedad del empleo Desea trabajar más horas, pero no puede 5. Seguridad en el empleo instalaciones adecuadas de trabajo 6. Preferencia sobre el trabajo que desempeña 7. Asalariado versus por trabajador independiente 8. Grado de satisfacción con el empleo percepciones personales sobre el empleo (*Ibid.*).

Qué pasa cuando las variables para caracterizar la calidad de empleo urbano tanto para asalariados como trabajadores independientes no se aplican a jóvenes e inclusive a niños, es decir, en las historias relatadas por los jóvenes los trabajos anclados en el campo informal no tienen acceso a las mínimas condiciones, por tanto, el trabajo es una forma de subsistencia más que una forma de vivir bien. No es posible comprender que los trabajos de los jóvenes como empleados sub contratados para diferentes tareas no alcanzan ni a una variable de calidad de empleo.

Ingreso mes: 2,530 Años educación: 14.6 Sector formal: 98% Ingreso mes: 1,792 Años educación: 12.6 Sector formal: 91% Ingreso mes: 829 Años educación: 9.3 Sector formal: 57% Empleo Bueno Empleo Regular Empleo Malo Trabajadores asalariados Ingreso mes: 1,877 Años educación: 8.5 Sector formal: 39% Ingreso mes: 899 Años educación: 8,3 Sector formal: 25% Ingreso mes: 804 Años educación: 7.9 Sector formal: 24% Empleo Bueno Empleo Regular Empleo Malo Trabajadores independientes (*Ibid.*).



## 2.1. Historia laboral de los jóvenes

Los jóvenes de la zona sud se han visto inmersos en experiencias laborales desde temprana edad, las historias que nos relatan nos muestran incursiones en diversas facetas, experiencias que involucraron la construcción de conocimientos sobre diferentes áreas de trabajo, principalmente manuales. Las oportunidades laborales, en la mayoría de los casos, son incursiones viabilizados por el trabajo de familiares, sin embargo, algunos también fueron abriéndose por búsquedas continuas en el medio o por contacto con amigos, estos son algunos casos que presentamos.

*Un payaso me dijo quieres trabajar sí le dije y ven me vas a ir ayudar a poner música y yo igual se lo fui a poner música para que actúe no. Me dijo estope stop ahí para ponérselo música de ahí poco a poco fui aprendiendo que cosa.. Hacia... y que cosa no.... como se pintaba de todo mayormente, de ahí poco a poco veía y él me ha dicho quieres pintar y yo medio dudoso si le dije me pinte de payasito casi no sabía nada pero él era envidioso no me dejaba hablar ha ósea no me dejaba hacer desenvolverme - y fuimos ahí y no fue en un salón de eventos fue en una casa en el tercer piso, eh bueno yo se le hice todo lo que tenía que hacer y me dio 10 pesos yo me enoje y me salí de ahí porque me pagaban muy poco y casi me hacían macanas (Denis, 2 de junio 2014).*

Los inicios laborales principalmente están marcados por el sentido de ayuda y colaboración a familiares que ya tienen alguna fuente laboral como a otros amigos. También, en esta instancia, los comienzos laborales están inmersos en situación de disgregación familiar que derivan principalmente a maltratos de familiares en tiempos cuando estos jóvenes aún eran niños, causal para la búsqueda de oportunidades laborales en las calles.

Los comienzos laborales de los jóvenes por edad temprana, o por estar en un momento de aprendizaje, la remuneración ha sido limitada desde 10 bolivianos hasta ser parte de la ayuda al trabajo de los parientes sin tener remuneración alguna. Sin temor a equivocarnos, el trabajo de los jóvenes en tanto no necesariamente se evalúa el desempeño o el resultado logrado para la valoración del pago económico, prima una visión de los sujetos empleadores como principiantes en momento de aprendizaje que deriva en pagos ínfimos (10 bs).

Por lo tanto, podemos advertir que las incursiones laborales en la historia de los jóvenes se ven sumergidos en estereotipos de aprendizaje que no necesariamente deben ser remunerados, sino al contrario, el joven primero debe aprender las competencias básicas para hacer el trabajo, luego valorar el pago económico en función al desempeño o la calidad de lo realizado, aún cuando esto implique esfuerzo y tiempo dedicado. Al respecto Weller (2009: 5) menciona “En efecto, las oportunidades de la inserción laboral son distribuidas de manera desigual y hay grupos de la población cuya inserción productiva se ve obstaculizada estructuralmente, lo que transforma la dificultad de generar los ingresos requeridos en una constante y por lo que los colectivos correspondientes son

especialmente vulnerables frente a *shocks* económicos, sociales o naturales”. Al referirnos a los shocks, hacemos énfasis en los sociales, pues la remuneración baja, es reflejo del mismo.

De los inicios, las incursiones laborales se han ido diversificando, las iniciativas por la experiencia acumulada de los jóvenes fueron consolidando los rubros iniciales con la incorporación de equipos de trabajo, o por el contrario se fueron ampliando los conocimientos en otras áreas de trabajo.

- *Luego he trabajado en una tienda de electricidad frente a ELFEC.*

- *Qué hacías ahí?*

- *Atendía la tienda, tenía que armar focos, cables, saber.*

- *Cuántos años tenías tú?*

- *Tenía doce.*

- *Y hasta qué hora trabajaste ahí?*

- *No he trabajado medio año ahí.*

- *Medio año?*

- *Si, porque era muy lejos era, todos los días ir era muy lejos. (Amy, Narushka Antezana Cornejo (A))*

- *Ya después, buscaste otro trabajo o ¿algo?*

- *Sí, allá fue, pero, donde entramos a trabajar mi tía, mis dos tías mi mamá y yo, planchábamos manteles y lavábamos de salones de eventos, lavábamos y planchábamos sus manteles. Y después, después que trabajaron ahí?*

- *Hemos entrado a trabajar a una heladería, entramos una de mis tías, la que está estudiando odontología y yo y mi mamá, mi mamá y yo entramos a cocina y mi hermana entro a mesera, hemos trabajado ahí como unos tres años, bueno yo he trabajado unos tres años mi mamá ha trabajado como unos cinco con mi hermana.*

- *Ya, y cuánto tiempo más trabajaron en esa heladería?*

- *En eso mi mamá ha trabajado como unos cinco años con mi tía, yo trabajé como unos tres años, de ahí ellos seguían y yo me retire por mis estudios y he entrado a trabajar en otra tienda de electricidad, pero, allá eran puro lámparas y ahí teníamos que aprender si o si a armar lámparas, y armábamos pura lámparas, algunas cosas de electricidad, teníamos que saber vender los focos, las lámparas, esas cosas.*

Este caso es un ejemplo de cómo las experiencias laborales de los jóvenes inician

al interior de la familia con la colaboración a los padres o apoderados, sin embargo, este inicio también conlleva la búsqueda de autonomía, donde se refleja las incursiones individuales en el comercio. Aunque, el campo laboral sea el comercio de diferentes productos, es posible advertir que además del desarrollo de las destrezas de compra y venta se van ampliando los campos de conocimiento, pues la actividad no se limita a vender, sino implica también el aprendizaje de conocimientos respecto a los productos de venta, como por ejemplo conocimientos básicos sobre electricidad.

Similar a esta experiencia es la que nos relata otro joven quién a sus inicios tuvo dificultades al insertarse en el mercado laboral, sin embargo, las experiencias iniciales han marcado para seguir y mejorar un campo de trabajo como es la actuación a través de la conformación de un equipo que se dedica a amenizar eventos.

*- Y después con mi hermano él ya sabía decorar mi hermano el igual se animó a trabajar de payasito*

*- ¡Ah ya!*

*- mi hermano casi no sabía nada porque agarramos un contrato de payaso y nos fuimos los dos como él no sabía nada yo le maquille biencito no y fuimos y él fue la pantalla de mi nomas ósea el solo me miro y yo anime toda la fiesta*

*- ¡Ah ya!*

*- De ahí poco apoco fui aprendiendo mi hermano y yo también fui aprendiendo más cosas después nos conocimos con otro payaso que igual recién estaba empezando. Estaba empezando de payasito porque él era pagpacu parece como se llaman los que hablan chiste en la plaza 14 de septiembre*

*-El recién estaba iniciando y eh igual le conocía al payaso que se llamaba parece Jharol se llamaba Jharol igual lo maltrato igual porque el payaso le...ósea le prestaba su auto, y le pagaba 10 pesos así igual lo maltrataba no!!*

*- Vende zapatos y como su señora tenia.. o sea era de plata le animamos para que.. nos o sea nos compre parlantes empezamos de poco a poco no y le animamos y dijo ya vamos a comprar todas esa cosa porque mi hermano no sabía todavía animar de payasito no sabía y le dijo, mi hermano le dijo se animar, pero no sabía yo nomas sabia pero poco a poco ahí nos fuimos conociendo poco a poco nos compramos muchas cosas porque ahora somos un elenco*

*- ¡Ah sí!*

*-Elenco es..ha bartos payasos son. Somos un elenco ahora trabajamos en grupo y mi hermano ya pudo saltar en eso. Hacemos animación de payasito, tenemos mini show, show completo, la hora loca, la hora loca infantil, decoración con globos, telas, flores así todo hacemos (Denis 2 de junio de 2014)*

Es posible advertir, mientras que los trabajos formales al interior de instituciones

privadas o estatales donde principalmente se desarrollan un tipo de tareas, las posibilidades de elección de las mismas son limitadas. En el trabajo informal, además de elección más individual sin imposición, brinda la posibilidad de diversificar las alternativas, conocimiento y experiencias, haciendo posible el desarrollo de la creatividad, en esta línea Leopold, L. y otros (2015: 6) expresan “No parece posible pensar al trabajador sólo como un ejecutor, ubicándolo en el nivel de lo meramente operativo. De esta manera se le estaría negando la posibilidad de cristalizar sus intereses, su creatividad, la posibilidad de proyectarse en la tarea que realiza, la posibilidad de reconocerse y ser reconocido.”

Sin embargo, aunque lo informal brinda mayores posibilidades de elección como la de abandonar o consolidar un rubro de trabajo, como la de búsqueda de nuevos contactos, hasta el involucramiento de familiares, también se presenta como una constante exposición de los jóvenes hacia la incursión de actividades delincuenciales. Es decir que, mientras algunos van consolidando redes de trabajo que les brinda mayor seguridad laboral y por tanto económica, en otros casos, las dificultades al interior de sus familias como la exposición a nuevos actores sociales emergentes de las calles, posibilita el desarrollo de actividades laborales ilícitas, desde la dedicación al robo hasta llegar a ser comerciantes de sustancias controladas, y aunque, en los datos que presentamos los casos son reducidos no podemos desmerecer la atención que se le debe dar ya que justamente las trayectorias laborales de los jóvenes, en tanto nos muestran su recorrido, nos brinda una información rica para analizar con mayor profundidad los éxitos logrados así como lo clandestino de la actividad social en los jóvenes, veamos el siguiente caso.

*Mmm sí, en kínder,*

*¿Kinder?*

*No entraba al colegio, hay veces no presentaba cosas y de ahí ya... como nadie me contralaba ya no llegaba en las noches a mi casa, mi abuelita se preocupaba pero yo por miedo digamos a que no baiga hecho nada las cosas en mi casa me escapaba, me daba miedo, entonces me iba donde mi otra abuelita y así me empecé a meterme en eso de... gritar en los micros. Y esas veces ya no paraba en mi casa, me salía por el miedo a q me peguen ya no volvía a llegar a mi casa, a mis seis años.*

*No... o sea, por miedo, llego en allá y nosotros tranquilos cantábamos en las flotas y nos conocimos con un chango más joven de la edad de 18 años y que él tocaba guitarra en las flotas igual, pero él ya tenía 18 nosotros teníamos 12, y por lo que cantábamos nosotros entonces a él también le iba bien, entonces como éramos menores, o sea niños, a nosotros nos daban más que a él, entonces él se empieza a juntar con nosotros, ya de ahí él nos dice: ¿por qué no se vienen con nosotros, conmigo a vivir?, yo vivo en un cuarto. Pero nosotros no sabíamos que él se drogaba, consumía*

*Sí, me perdía y pues ¡uy! Adicción se volvía porque a uno le empieza a gustar eso y... nos empezó a gustar eso y para eso no más ya trabajábamos*

*¿Y quién les vendía esto allá? Empezábamos a consumir, y a esa edad es cuando conocí a personas que traficaban droga, con el que estábamos nos hizo conocer porque a él también le habían hecho conocer otra clase de gente y ya solo venían en auto, entonces él nos decía: “vayan, vamos a ir a un lugar” nos decía, todo cambiaditos nos llevaba y nosotros por droga ya hacíamos eso, ya no hacíamos por dinero. (Rodrigo, 14 de julio 2014)*

Los jóvenes de la zona sud de Cochabamba son estigmatizados como la otra cara de la “gente bien” (Delgado, 2009). No responden ni a la lengua, ni a los rasgos físicos ni sociales que representa la sociedad moderna de estatus social elevado, y por tanto, su estigmatización hacia el mundo *underground*. En ese sentido, como lo expresa Moya (2009: 31) “respondieron replicando con procesos de desagregación, consumo de drogas y alcohol, prostitución y delincuencia, pandillismo, integración laboral antes de la conclusión de los estudios, sentimientos de carencia afectiva, sentimientos de desamparo, etc., estados con los que los jóvenes tendían a aparecer respecto al discurso dominante, como actores excluidos o relegados de la dinámica social; los problemas de la juventud demostraron ser una consecuencia y prolongación de la problemática de la familia y de la niñez”. Podemos añadir desde lo laboral, que uno de los elementos centrales, además de la desintegración familiar, lleva a los jóvenes a desarrollar actos delictivos como forma de adaptación a la falta de oportunidades laborales. Así como se visibilizan jóvenes con situación familiar similares también se presencia experiencias laborales fructíferas que además de brindarles estabilidad económica, ha sido fuente de integración al mercado laboral y social.

Sin embargo, estas oportunidades laborales sean positivas o negativas para la sociedad, deja la posibilidad de elección a los jóvenes, entonces, no es posible generalizar que todo niño que vive en situación de desintegración familiar y en condiciones de violencia física, tienda a ser delincuente, así como tampoco es posible afirmar que todos ellos llegan a ser exitosos. En estas trayectorias laborales juega un papel importante las interacciones sociales que se dan bajo los modos de trabajo, en tanto ellas se vean inmersas en actividades y actores sociales que desempeñan labores de trabajo en un sentido de búsqueda del bien común y se constituyen en referentes que guían el desarrollo social y comportamental de los jóvenes en ausencia de otros agentes como la familia.

## **2.2. Lo laboral como subsistencia**

En este punto desarrollamos cómo el trabajo realizado por los jóvenes en diferentes ámbitos está relacionado con el propósito de subsistencia, es decir que, más allá de buscar fuentes laborales que permitan mejorar las condiciones de vida, está al contrario vinculado con la subsistencia. Según Rodríguez (2007: 2), “la subsistencia incluye algo más que los medios que permitan satisfacer las necesidades desde el punto de vista estrictamente biológico, también se ve influido por los hábitos y costumbres e

incluso por consideraciones sociales, culturales e históricas”. En otras palabras, el salario que se obtiene por el trabajo realizado, no solamente debe satisfacer las necesidades biológicas sino que la subsistencia tiene que ver con particularidades sociales culturales. Este elemento es clave para descartar no solamente lo estrictamente económico de la subsistencia y vincularlo a su elemento social, pues el salario remunerado por los empleadores podrá ser considerado como suficiente como medio de subsistencia solamente cuando se articule a las formas de vida además de responder a las necesidades biológicas.

En este sentido, encontramos que el trabajo como subsistencia de los jóvenes está vinculado principalmente a dos aspectos centrales: uno por el tema de mejoramiento de recursos económicos, y el otro punto condicionado a los escenarios sociales donde más allá de la economía se expresan formas de subsistencia social frente a otros sujetos sociales.

El primer aspecto es que la subsistencia está ligada a la economía individual en el caso de jóvenes quienes viven en situación de desintegración familiar. La subsistencia de muchos jóvenes de la zona sud tiene que ver con el sustento económico individual al presentarse, en una mayoría de los casos, en situación de disgregación familiar. Factores como la migración de los hijos, la separación de los padres por causas económicas o infidelidad, obliga a los jóvenes a buscar su propio sustento económico para responder a sus necesidades básicas.

*Mis papás siguen viviendo en el campo y desde que entre al colegio me separe de ellos. Crecí así, separada de mi mamá y de mi papá, seguí creciendo, no tuve el apoyo de mis papás, no me dieron su apoyo, no tuve ni cariño, ni ninguno de los dos, porque yo crecí separada, y al lado de mi hermana nomás.*

*Y bueno, entré al colegio, secundaria me vine. Desde primero medio estoy trabajando, trabajé en un (...) en un, en un restaurante que (...) como empleada. Y trabajé, ahora sigo trabajando en el restaurante.*

*- Bueno antes de que nazca mis papás, mis papás tenían problemas: mi papá le pegaba harto a mi mamá y bueno yo tengo nueve hermanos.*

*- ¡Nueve hermanos!*

*- Ya, y cómo te animaste a empezar a trabajar ahí?*

*- Porque necesitaba dinero y...por eso, no me alcanzaba el dinero.*

*(Julia, 22 de mayo de 2014)*

*- Si, mi mamá ya estaba aquí, si ya estaba aquí, estaba ya con su marido. Yo, como estaba aquí, no tenía dinero, mi mamá no podía, mi padrastro no me decía nada y de eso me entrado a trabajar a una broastería, aquí en la ciudad es. No sé si conoces, es en la Suecia, se llama*

*Toripollos, Toripollos, sí, en la Suecia. Y había resultado es señora que había sido mi tía, mi tía lejana; yo no sabía, y ella también no sabía, hasta que se ha enterado que era mi tía y desde ese entonces me ha dado más beneficios, me pagaba más y no me hacía trabajar tanto y me iba bien en abí, hasta que mi papá ha venido aquí a Oruro, aquí a Cochabamba, con mis hermanos a recogerme, porque era menor de edad y estaba su...o sea a su tutela; y me ha venido a recoger, me ha sacado de mi trabajo, de mi estudio y me ha llevado a Oruro. De eso, yo no quería estar más en Oruro, quería venirme aquí a Cochabamba, porque me iba bien, de eso ya no aguantaba más hasta que me he puesto de acuerdo con mis hermanos y no hemos venido a mis 16 años, al año siguiente (Julia, 22 de Mayo 2014).*

Al encontrarse solos frente a un escenario que gira en torno al dinero, obliga a los jóvenes a buscar alternativas de trabajo, sin dejar posibilidad de elección. Al contrario, la existencia de una presión de sobrevivencia implica aceptar trabajos aunque mal remunerados, solamente como mecanismo que permita subsistir en el medio urbano que ofrece la zona y la ciudad en general, al enfrentar solos la subsistencia en el medio en ausencia de los padres u otro apoyo familiar. La OIT (2015: 10) en la investigación presentada sobre tendencias mundiales del trabajo juvenil, expresan:

*El desempleo juvenil y las situaciones que llevan a los jóvenes a rendirse de buscar empleo (el « desaliento laboral ») o a trabajar bajo malas condiciones (el « subempleo ») incurren en costos económicos, sociales, individuales y familiares. La falta de trabajo decente, si se experimenta a temprana edad, muchas veces pone en permanente peligro las futuras perspectivas laborales de una persona y frecuentemente conlleva a patrones de comportamiento laboral inapropiados que perduran toda una vida. Existe un vínculo comprobado entre el desempleo juvenil y la exclusión social. La incapacidad de encontrar empleo genera una sensación de vulnerabilidad e inutilidad entre los jóvenes. Por lo tanto, las ganancias más obvias al aprovechar al máximo el potencial productivo de los jóvenes y asegurar la disponibilidad de oportunidades de empleo decente para ellos, son las ganancias personales que ellos mismos obtendrán.*

Si bien nuestros jóvenes manifiestan encontrar trabajo en diferentes rubros, el problema tiene que ver con las condiciones sociales y económicas. En otras palabras, son trabajos que por acceder a temprana edad, la remuneración es irrisoria, a demás que atraviesan malos tratos y explotación laboral. Un salario entre 10 a 30 bolivianos por trabajar todo el día en sectores como el comercio, de ayudantes de albañilería, y de labores domésticas como la limpieza y la cocina. Esto nos muestra claramente un trabajo de subsistencia en respuesta a las necesidades biológicas antes que sociales culturales “para alimentarse”.

En el discurso de los jóvenes se visibiliza justamente lo que nos advierte el estudio de la OIT, cuando afirman que “la falta de trabajo decente, pone en peligro las futuras perspectivas laborales. La incapacidad de encontrar empleo genera una sensación de

vulnerabilidad e inutilidad entre los jóvenes” (*Ibid.*)

- *Ahora quiero ser como... como he visto ya la vida, no se... ya no quiero ser nada, solo quiero un trabajo fácil, como técnico o en cosas que se ganen rápido: técnico, peluquero, o también... algo por ahí... cosas fáciles, que no se necesiten estudiar tantos años. Porque ya he pensado yo, ya... no quiero tener mujer, vivir solo nomás. Un trabajo que me alcance para mí, nada más (Damián, Mayo a Julio de 2014).*

- *Cuando era niño siempre quería ser ya mayor, grande, ya quería tener veinte años, ya quería ser maduro. Por una parte, por defenderle a mi mamá y por otra parte para trabajar, tener dinero y ayudarle a mi mamá, a mis hermanos. Quería ser alguien en la vida, ya no quería ser así más con mi papá... quería independizarme, quería ser “cualquier cosa”, decía, cualquier cosa con tal que gane dinero, aunque de albañil pero quisiera que gane dinero (Damián, Mayo a Julio de 2014).*

La insatisfacción laboral experimentada en la trayectoria de los jóvenes, genera actitudes negativas de superación, el sentido de inutilidad del que se habla en líneas arriba, ya el vincular lo laboral a motivaciones propias de trabajo pierde sentido cuando se experimenta constantes negativas y tipos de trabajo en condiciones de malos tratos y baja remuneración, que en general desarrolla un sentimiento de insatisfacción.

El otro punto, lo laboral como subsistencia, está relacionado al trabajo que realizan los jóvenes como una forma de contribución a la economía familiar. Si bien la familia se mantiene unida a diferencia del anterior caso, los jóvenes llegan a trabajar porque el capital acumulado de los padres no responde a las necesidades que tiene la familia cuya característica principal se concentra en la basta cantidad de integrantes en su composición. Por ejemplo:

- *Ya ¿ahora eso más o menos puede ser de tu infancia no? ¿Ahora todavía estas en la adolescencia no? ¿De esta etapa has tenido tú una experiencia de trabajo?*

- *Sí, desde que tenía catorce años empecé a trabajar.*

- *Ya, a ver ¿cuéntame sobre eso?*

- *Trabajaba vendiendo salteñas, ambulante, yo trabajaba vendiendo ropa, después..., ahora estoy trabajando vendiendo pollos, carne aquí hasta las once (INAUDIBLE).*

- *No me gustaba vender, porque me quemaba el sol no, feo era eso, caminar era cansador y yo tenía que vender porque tenía que ayudarle a mi mamá a llevar dinero a mi casa y no, no me gustaba trabajar mucho.*

- *Si vendía cuarenta salteñas me pagaba veinte bolivianos.*

(Silvia, 21 de mayo de 2014)



- *Tú, antes de los 15 años, has trabajado en algo, aunque no te paguen...trabajabas, ayudabas?*

- *Sí, no sé si esto era trabajo...iba a Tiquina.*

- *¿Y qué hacías?*

- *Abí vendía. Mi papá me daba y me decía: “Esto anda a vender”, me decía. Yo le hacía caso, iba a vender celulares, o sea cosas afinadas; yo cómo era niño, nadie iba a pensar que estaba afinado; mi papá me hacía vender a mí para que no desconfíen. Vendía celulares, a veces vendía quenas, hasta ropa vendía.*

- *Y de dónde sacabas...*

- *Mi papá me daba; mi papá compraba y y me daba a mí, o sea...no se...en otras palabras parece que robaba y me daba a mí. - ¿Crees que robaba? ¿Por qué piensas que robaba?*

- *Ahora no se...creo porque...no me han asegurado, no me han dicho “es robado”, me decían sus amigos, mis hermanos que le habían visto, los menores, que había robado, que le habían visto quien (inaudible)...pero no estaba seguro si robaba o no.*

- *¿Qué piensas tú de eso ahora?*

- *Ahora que pienso bien, creo que sí robaba, porque de dónde iba a sacar si no tenía dinero, si de eso entonces vendía, me daba a mí, porque si el robaba, no quería que le vean, le iban a reconocer, por eso me daba a mí, yo lo vendía*

*(Damián, 15 de mayo de 2014)*

El sentido de subsistencia, si bien está relacionado a la economía, deja de ser un interés individual para convertirse en un interés colectivo familiar. En ambos casos la contribución económica es a la familia antes que por réditos individuales. Sin embargo, el tercer y último aspecto que encontramos frente a lo laboral como subsistencias está relacionado al trabajo y el peligro generado en el espacio de la calle. La sobrevivencia tiene que ver también con los riesgos que corren los jóvenes al estar expuestos en las calles, es decir la adquisición de dinero para la subsistencia está inmerso en un mundo donde, el dinero no solamente es por la necesidad de sustento alimenticio, sino también simboliza el peligro en su adquisición al estar expuestos constantemente a agresores mayores u otros. El pagar por protección a personas mayores aparece como otro elemento en relación al trabajo, es otra de las experiencias de subsistencia en las calles. La inseguridad que se genera en las calles obliga la protección de sus ganancias con brindar u cierto monto a otra mayor para que gocen de seguridad, así la simbolización del trabajo como un aspecto que brinda réditos económicos cambia cuando ese rédito tiene que ver con placer es decir con el consumo de drogas.

*Cantaba, no cantaba para mí, cantaba para otra persona más mayor que yo que me defendía, se lo llevaba comida y... él nos defendía a todos los changuitos, porque yo en sí caminaba con puros los de mi edad digamos, pero habían más grandes y nos quitaban nuestras cosas, entonces él como les conocía ¿no ve? Le dábamos dinero para que no nos moleste y así no nos molestaba*

*Sí, a mis siete, ocho años esos dos años y se los barría las flotas, llegaban despachaban y yo les decía: ¿se los puedo barrer? Y ellos, ¡ya! Me decían, ya cansados, entonces barría toda la flota*

*¿A quién ibas a dejar esa mochila?*

*Íbamos a dejar a un kiosco o a otra persona, la otra persona igual nos regalaba dinero, nos entrábamos y éramos así. No, o sea, a mí no me interesaba si era trabajo o no lo q me interesaba era q me daban dinero y me daban droga... Sí, y nos hizo conocer toda clase de gente, no me gustaba porque empezamos a robar nosotros igual empezamos a robar desde gafas de los micros nos enseñaba*

*Y empiezas a robar, vendías y eso ¿tú lo considerabas cómo un trabajo?*

*Para mí, o sea, daba a lo fácil*

*Era para vos como un trabajo*

*Sí, no solo para mí, es que en ahí no piensas, cuando tú estás drogado no piensas, solo actúas por el impulso que necesitas de comprarte y consumir... era como una forma de vida rutinaria se podía decir (Rodrigo, 14 de julio 2014).*

Lo laboral como subsistencia, tiene que ver con cómo los jóvenes a temprana edad se inmiscuyen en entornos laborales, no por una elección individual, sino porque el medio, la presión económica y familiar los impulsa a esta inserción. En la mayoría de los casos las limitaciones económicas así como la cantidad de hermanos son causas para las restricciones económicas, es frecuente entonces que como auto - sustento y o contribución al estado financiero de la familia o del ambiente donde los jóvenes hayan tenido que trabajar desde niños, el Informe Técnico presentado en el Instituto de Investigaciones de Humanidades UMSS (2014: 17) “establece que “El 61% de los jóvenes encuestados indica que el dinero que ganan sus padres cubre las necesidades de su familia, en cambio el 34% menciona que este dinero es insuficiente para cubrir las necesidades de los integrantes de su familia, tomando en cuenta también que la mayoría de las familias está compuesta de 3 a 6 hijos”.

Muchas veces la sobrevivencia se interpreta solamente como la adquisición de recursos económicos para el sustento alimenticio y necesidades básicas, sin embargo no es tan simple, cuando en la experiencia de otros jóvenes encontramos que la subsistencia en relación al dinero, va más allá de llenar las necesidades básicas. El dinero se convierte en una fuente de agresión pero también de defensa cuando los jóvenes atraviesan disputas laborales en espacios públicos como la calle.

El trabajo como subsistencia, entonces tiene diversos significados, como la búsqueda de recursos económicos con remuneración positiva, tiene que ver con la posibilidad de superar las limitaciones financieras de la familia y también implica conflicto desde su obtención y defensa por agresores externos. Por tanto, no se trata solamente de banalizar el acceso laboral como medio de llevar las necesidades básicas, sino, implica un conjunto de elementos al que deben enfrentar los jóvenes para subsistir en la ciudad o como efecto de los procesos de migración.

Entonces como advertimos, la situación laboral como subsistencia marca iniciativas de superación como expresa Delgado (2009:262) “el proyecto hegemónico personal y familiar consiste en una superación de la exclusión social, del “sometimiento”, y de la subvaloración social y cultural; además, este mismo proyecto promueve el ascenso social, la alienación y la aculturación. Pero, al margen del contenido y la orientación de los mencionados proyectos, padres de familia, jóvenes y adolescentes de Villa Pagador (Distritos 8 y 14) se han empeñado en superar su actual condición de vida” (Delgado, 2009: 262). Es constante la superación en los espacios laborales, desde los inicios se ha puesto en evidencia que las trayectorias de los jóvenes se han ido diversificando constantemente, sin embargo esta diversificación con éxito para algunos y sin réditos para otros se inserta en la búsqueda de subsistencia económica como social.

### **3 La motivación y proyectos de vida**

Uno de los principales propósitos de este estudio ha sido saber las preferencias de los jóvenes, ¿Qué quieren hacer? ¿Qué quieren estudiar? ¿Y en qué quieren trabajar un día? Durante el proceso de investigación se evidenció visiblemente que estos son preguntas sumamente difíciles de contestar. Como ya ha sido mencionado anteriormente en este estudio es posible advertir que existe una desvinculación entre el mercado laboral y el sector formativo, de la misma manera podemos opinar que nos afrontamos a otra desvinculación entre los jóvenes y el sector de formación superior, demostrado en una gran inseguridad y poca orientación respecto a las elecciones de carrera y sus estudios respectivos. En sí, donde pusimos el enfoque fue entonces en entender cómo los jóvenes reflexionan en su futuro, qué son las variables determinantes en sus sueños y qué puede afectar en la toma de sus decisiones. Es un tema muy individual y subjetivo pero, sujeto a gran diferencia de interpretación, en este sector presentamos ejemplos de los participantes sobre la importancia que ellos ven en la educación, la construcción de sus propios proyectos de vida y al final sobre sus percepciones y estereotipos respecto a la formación superior.

### 3.1 La importancia de la educación

*Cuando tenía quince años, me he salido, es que no alcanzaba, en el colegio, cuando estaba en tercer intermedio, me pedían este para tejer, más, más material me pedían, entonces no alcanzaba mi papá para cubrir, antes le pedía lana, no tengo me decía, anda trabajar me decía, entonces, le he hablado a mi mamá, me voy a ir y ya me ha dicho, me han llevado a la casa, tenía mis quince años creo, antes de cumplir mis quince en La Paz yo trabajaba con su madrina de mi mamá, abí yo trabajaba. /.../ He vuelto a mi pueblo, he vuelto abí, y mi mamá me ha dicho vuelve al colegio y yo estaba más retrasada, yo ya no quería volver, entonces qué vas a hacer me ha dicho o aquí estate me ha dicho, yo ya tenía vergüenza de vivir abí, porque mis, mis compañeritas ya estaban en un curso más y seguían yendo al colegio y me daba vergüenza, me voy a ir le he dicho, donde mi hermano, estaba aquí en Cochabamba y me he venido aquí.*

(E) *Cómo te daba vergüenza?*

(B) *No pues, ellos seguían estudiando, yo ya no estaba haciendo nada, en mi casa me estaba, eso. /.../ [N]o quería entrar, porque más pequeños que mi estaban en ese curso, la edad también, ya no quería entrar.*

(E) *Entonces viniste aquí a Cochabamba?*

(B) *Sí, me he venido porque aquí tengo una tía que vive en Villa Taquiña, y hay vivía mi hermano, mi papá me ha traído, él conocía aquí Cochabamba, y vas a ir, sí le he dicho, vamos me ha dicho, hemos venido aquí a Cochabamba. /.../ [M]i hermano estaba aquí, con más confianza he venido, donde mi tía un cuarto le han dado hay estuvimos viviendo con mi hermano y me ha dicho estudia diciendo y ya le he dicho y he entrado a un colegio nocturno también, ese año me ha metido mi hermano, estudia de noche, ya le he dicho, vas a estudiar y trabajar ya, estuve en el colegio, por la plaza Colón creo que era el colegio. /.../ No sé qué colegio, hay me ha metido, y es nocturno, hasta las diez estudiábamos y llegaba adonde mi tía once, no había micros, he ido una semana al colegio, un día, nada de micro había y yo tenía que subir a pie, hasta, hasta el cruce Taquiña me ha dejado el micro y de abí tenía que subir a pie ande mi tía, y había perros en esas calles, y me daba miedo, me he salido, ya no he estudiado, grave me daba miedo (Entrevista 26 de junio de 2014).*

El entrevistado cuenta una historia que en muchos casos es identificable en las experiencias de los demás. En general no cabe duda la importancia que los participantes le dan a la educación, pero en pocos casos la formación se presenta sin interrupción. Muchos han estado a punto de desertar el colegio, en cambio otros tal como Damián han abandonado sus estudios tempranamente. El factor económico figura siempre como un limitante en el rendimiento escolar, como acabamos de ver, son muchos los jóvenes quienes trabajan tempranamente en su adolescencia. Sin embargo, de una

manera u otro todos han encontrado la manera de volver a estudiar, ya sea tomar control sobre su situación problemática personal o volver años después para estudiar en centros de educación alternativa. Este último siendo una opción común, considerando que al tiempo de empezar esta investigación la zona contaba con dos centros de educación alternativa con un total de aproximadamente 500 estudiantes inscritos.

Analizando el caso de una joven, ella cuando estuvo por cumplir los treinta años, después de varios trabajos y haber vivido tres años en España con su esposo trabajando en agricultura, decidió retomar sus estudios.

*[E]so he pensado después, no he pensado que iba a ver oportunidad para poder entrar, cuando he tenido me esposo el anteaño pasado ya, y había que...el año pasado cuando había alfabetización, abí he entrado, una amiga me ha dicho entraremos, entonces ya, hemos entrado y yo sabía más que ellos, ellos estaban recién aprendiendo a escribir, así, pero yo estaba más, rápido hacía mis tareas, el libro que me han dado, todito le he terminado, rápido...,entonces ese año he terminado, nos han dado unas lanas para tejer, por eso iba también, me daban, entonces, me van a dar, voy a tejer y voy a estudiar decía así, he terminado el segundo, al año siguiente hay CEMA<sup>38</sup> me han dicho, así le he dicho, sí, entonces voy a entrar he dicho y me he inscrito, le he consultado a mi esposo, voy entrar diciendo, dale pues, si puedes hacerlo, no sé, entonces yo me inscrito, cuando estábamos tres meses abí, ya no quería que vaya al colegio, ya no, que muy tarde llegas, hasta esas horas diciendo y le dejado unas dos semanas creo de ir al colegio, pero quería ir, entonces mi cuñada estaba yendo abí, y me ha dicho vamos me ha dicho, no va ir ella le decía y no iba, esa semana estaba pasando y le ha avisado mi cuñada a la profesora /.../ ella entonces ha venido a mi casa y le ha hablado a mi esposo, debes dejarla ir nomás, ella tiene capacidad de estudiar le ha dicho, entonces él no le ha dicho nada, si va ir, pero ella no quiere ir me ha culpado y luego, yo le he dicho yo voy a ir, no sé qué harás se ha enojado. Me ido al colegio y ya no me ha molestado, ya no me ha dicho nada, me ido he terminado el año, el año siguiente y también ya no me dice, ahora me dice vas a terminar todo, no me vas a dejar a medias, voy a salir le digo (Entrevista, 26 de junio de 2014).*

“He pensado” es una frase que escuchamos en muchos de los relatos, otro es el de Eduardo (3 de junio de 2014) quien por ejemplo nos contó sobre sus travesuras, fiestas en su adolescencia, consumo excesivo de alcohol y malas amistades, dijo exactamente esas palabras. A pesar de ser flojo, a pesar de distraerse en quehaceres negativos él nos explicita que “mi mentalidad también siempre ha sido aprobar el curso aunque estar un poco menos flojo pero aprobar no me he aplazado hasta ahorita ni uno”. Esta motivación de seguir adelante dice mucho de la valoración de estudios pero también de la mentalidad de los jóvenes, de gran rasgo cultural o contextual considerando el hecho de que entre jóvenes entre 19-25 de edad un 55% acude a la universidad en Bolivia,

38 Lo que antes llamaba CEMA (Centro de Educación Media Acelerada) está hoy día nombrado CEA (Centro de educación Alternativa), sin embargo la abreviación CEMA sigue siendo frecuentemente usado.

lo cual representa una participación universitaria significativamente mayor que a nivel internacional (Funda-Pro, 2005).

Por otro lado la educación representa los esfuerzos de sus familias, que a pesar de muchos momentos negativos, al parecer siempre vuelve a ser la variable más influyente en las historias de los jóvenes. Por citar un ejemplo padres de familia en coloquios organizados en colegios y durante repetidas ocasiones nos hicieron escuchar consecutivamente que es importante que sus hijos estudien, es importante que obtengan el título para así ser competitivos en el mercado laboral. Sin embargo, al igual que los jóvenes, entre los padres existen escasas percepciones explícitas sobre las carreras en sí, pero la motivación de que estudien es evidente. Otra joven nos indica de manera breve, directa, pero común, ella no fue la única entrevistada que tiene hijos, pero fue la única compartiendo su visión para ellos: “Ellos sólo tienen que estudiar. /.../. Es necesario estudiar, más ganas cuando tienes una profesión.” Si alguien sabe por experiencia es ella, quien vivió 12 años fuera del contexto educativo antes de retomar sus estudios básicos (Entrevista, 26 de junio de 2014).

Por otro lado vemos que esta percepción está siendo desafiada por la realidad en la que los jóvenes se encuentran, siendo que muchos trabajan o asumen el rol de cuidar a sus hermanos u otros deberes de la casa. Existe una gran necesidad socio-económica, de las familias, muchas son monoparentales, por lo tanto la gran mayoría de estos jóvenes asume roles ya se de mantención o protección, con su presencia en casa, para el bienestar de la familia.

Aunque existen pocas evidencias de una brecha de género entre estos jóvenes, lo cual generalmente sobresale como notable en un análisis de formación y trabajo, por ejemplo como Weller lo establece;

*La responsabilidad primordial a las mujeres de hacerse cargo sin remuneración de las tareas del hogar, desde la limpieza y la comida hasta el cuidado de niños y adultos mayores. Estas obligaciones dejan poca posibilidad para insertarse al mercado laboral /.../ tasas que muestran grandes brechas, sobre todo en el caso de mujeres de bajo nivel educativo. Un aspecto específico en este contexto es la maternidad juvenil que generalmente limita tanto los avances educativos como las opciones laborales de las mujeres jóvenes, lo que hipoteca todo su futuro (2009: 66).*

Weller figura como un autor entre muchos que hacen mención a esta situación. Otro ejemplo es una publicación de CIDEA (2011), quienes demuestran claramente la diferencia en la inserción laboral entre varones y mujeres. Si bien no contamos con indicadores de la inserción laboral para el presente análisis, ni su rendimiento escolar de los jóvenes, aún podemos advertir que tanto los varones como las mujeres se ven

obligados a asumir roles del cuidado de los hogares y sus hermanos. En varias entrevistas constatamos que son los varones quienes están a cargo de sus hermanos/as menores. Cabe mencionar que los datos brindan poca información para completar un análisis interseccional, no contando con variables de género comparables entre casos o dentro los casos en sí, pero donde sí podemos identificar la diferencia es primero en la mentalidad, desde los papás y mamás, hacia las señoritas, quienes han sido advertidas sobre asuntos particulares como sus estudios y la construcción de una familia. En segundo lugar podemos ver la dinámica entre los padres, como por ejemplo en el siguiente relato.

*Mi mamá pues, mi mamá es la mujer que más trabajo que el hombre porque de la mamá, de bueno de la mujer ya trabajas junto, no, de la mañana te levantas a las doce de la mañana así para cocinar la comida para los peones más, harto la comida tienes que cocinar. Bueno, mi papá se levanta recién de las cinco de la mañana recién va a los animales y mi mamá sigue cocinando, darle de comer a los perros, las ovejas tienes que amarrar y así. Ya llega la hora, junto con el marido tienen que estar saliendo y trabajar por igual. Llega a la casa y cocina a los animales y todo, mientras que el varón no, menos trabajo. Bueno...yo veo eso (Jhoseline, mayo a Julio de 2014).*

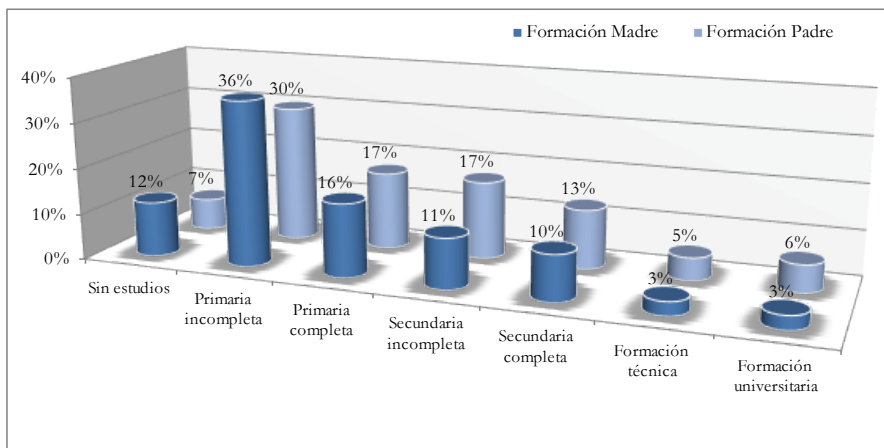
Será que la mentalidad tradicional, tal vez incluso la construcción tradicional de masculinidades que ve al hombre como proveedor y guía de las familias (cf. CISTAC et al, 2015), en teoría y discurso será afirmado, pero en la práctica es cuestionada debido a la interrupción de la estructura familiar tradicional que para muchos de estos jóvenes ha vuelto a ser la realidad. Esto no quiere decir que la brecha de género está siendo eliminado, ni de ninguna manera indicamos que en práctica será reducida en la actualidad ni en el futuro, pero el discurso de los jóvenes ilumina la necesidad de ver una ruptura mental, o sea una ruptura generacional en línea con la que Castro (Castro y Salinas, 2009: 50) ya estableció en otros estudios con jóvenes en la zona sur. Curiosamente la (nro15) quien ha sido la mayor de las participantes en los relatos de vida, y una de las pocas con familia establecida, posiciona a sí misma en una rol de mamá que si destaca los desafíos de las mujeres en la dinámica entre estudios, familias y trabajo.

*- No sé, la primera vez buscarme un trabajo donde pueda, no sé, no sé todavía, mi hijo también tengo que llevar, traer, eso también, no sé, medio tiempo me voy a buscar, voy a tener que dejar a mi hijo, mi hijo mayor le va cuidar, él me lo va traer, me lo va recoger, luego yo voy a ir a estudiar será, luego le voy a ver en la casa, así. / ... / Es un poco difícil, porque tengo que hacer los deberes de mi casa también, tengo que dejar cocinado, tengo que ir a mi trabajo, volver al colegio (Entrevista, 26 de junio de 2014).*

En el estudio “*Measuring Inequality of Opportunities in Latin America and the Caribbean*”, publicado por el Banco Mundial se evidencia dos factores importantes que son directa-

mente relacionados a nuestros jóvenes, primero que los jóvenes de la región de América Latina tiende a tener menos oportunidades de empleo que en otras regiones del mundo, y segundo que entre los grupos más desfavorecidos encontramos generalmente a hijos de agricultores o de padres con poca historia de formación (Paes de Barros et. al, 2009:167). La encuesta con los jóvenes demostró que un gran porcentaje de los padres de los jóvenes nunca accedieron a educación secundaria.

**Gráfico N° 7: Nivel de formación de los padres**



Fuente: Cuestionario aplicado a jóvenes, 2014.

También en las historias de vida son pocos de los participantes que mencionan que sus padres han tenido la posibilidad de estudiar hasta ser licenciados u otros profesionales. En el caso de que los padres hubiesen estudiado y haber tenido la posibilidad de acceder un trabajo, hay otros factores que les impide ejercer su carrera, como por ejemplo las labores domésticas pero en síntesis son pocos los que accedieron a estudios superiores.

*Mi abuelo es jubilado de Yacimientos, actualmente no trabaja estamos con esa jubilación, mi mamá, bueno mi abuelita es ama de casa normal y en mi casa vive una de mis tías que es Odontóloga, mi otra tía que está estudiando Odontología y mi tío que es guardia de seguridad (Ana, 3 de junio de 2014).*

*mi mama ha dejado su profesión ella es psicóloga, era psicóloga ahora ya no, ya no trabaja avece le llaman sus pacientes va un rato no pero mayormente se queda en mi casa con mi hermanita, no le quiere dejar ni un ratito a mi hermanita y se queda ahí con mi papa mi mama y mi hermanita avece se salen a caminar no sé dónde se irán pero se pierden (Sergio, mayo a julio de 2014).*

A pesar de esta realidad, esto no significa que los estudios de sus hijos no son



importantes para los padres, más bien lo contrario, aunque la manera en que los padres contribuyen a la formación de los hijos es relativo y varía mucho entre familias<sup>39</sup>. Los jóvenes valoran de diferentes maneras el apoyo de sus padres, por lo tanto viéndolo en conexión a esa realidad tendríamos una verificación de la relatividad o la subjetividad del apoyo que los padres dan. Lo que podemos entender de los jóvenes que participaron en el presente diagnóstico es que en la ausencia de la capacidad de dar el apoyo concreto a por ejemplo tareas los padres pretenden dar su apoyo según las herramientas que tienen.

*Mi mamá es, bueno me ayuda en mis problemas con los que no puedo hablar con mi papá, a veces mi papá esta de mal humor, humor cuando llega del viaje y no le puedo molestar tiene que descansar y entonces hablo con mi mamá y mi mamá me ayuda con mis tareas también aun que ni siquiera ha acabado sus estudios hace lo que puede para ayudarme y ese es, la diferencia entre mi papá y mi mamá seria que mi papá me orienta en mi vida y mi mamá me ayuda en mis estudios, me ayuda en todo, aunque cuando mi papá está enojado mi mamá no me quiere, me falta algo mi mamá de ocultitos me lo compra me ayuda de todo, me da consejos también y a lo que voy creciendo también cuando con los cambios que tenemos las mujeres también me ayuda (pequeña risa) en todo es también buena mi mamá y cuando tengo problemas con las personas también me ayuda me aconseja has esto, haz aquello, no te sientas así, en si como las madres saben todo de sus hijas eso (Laura, mayo a Julio de 2014).*

Muchos de los jóvenes se inclinan a la apreciación hacia sus padres respecto al apoyo que ellos han sido capaces de darles, o aún se les esté dando. Consecuentemente si volvemos a analizar el caso N° 1, de la muchacha que fue “enviada” por sus padres a Cochabamba para terminar sus estudios de secundaria, ella en sí no está feliz con esa decisión y reitera en varias ocasiones que no cuenta con el apoyo de sus padres que se siente muy sola. Sin embargo en varios momentos reitera la necesidad de que sus hermanos, al igual que ella, vengán a la ciudad para tener las mismas oportunidades que ella recibió.

*[T]enía una profesora, era bien maldita, con ella pasábamos educación física, de todo, lenguaje, estudios sociales, ciencias naturales y cómo se llama, con esta profesora todas las materias pasábamos. Y luego me vine aquí a Cochabamba porque estaba estudiando (inaudible), por kínder nomás he estado y luego me vine aquí a Cochabamba.*

*-¿Y por qué dices que era “maldita”? (risas)*

*-Humm a ver en los niños siempre hay ¿no? los que antes nos pegaban con chicote ¿no? Como si con chicote nos pegaban pero uno que llegaba aquí y ya no había nada de eso, porque aquí decían “derechos de la niñez” y todo eso.*

39 Durante la duración de la presente investigación, hicimos un análisis dentro de Proyecto Horizonte, tanto interno como con otros grupos de la zona, lo cual muy frecuentemente iluminó la poca valoración de estudios por parte de los padres.

*-¿Allá todavía les pegan?*

*Siguen les pegan, todavía les pegan.*

*-¿Nadie dice nada?*

*-Bueno a lo que veo las mamás siempre le dicen que: “si no hace su tarea, me lo golpeas”, “le pegan” así, o no debería haber eso ¿no? Cuando les voy así a verles así de tiempo igual en las vacaciones invernales, fin de año nomás yo voy a visitarles mis sobrinas que les ayudo igual. Eso es lo que veo yo.*

*-¿Y qué piensas de esa (inaudible)?*

*-Porque yo siempre les digo a mis hermanos no sé, les digo que hay poca enseñanza que deberían llevarlos allá a Cochabamba yo les digo y me dicen: “no aquí estamos bien” de paso: “aquí les pegan y allá no”; “pero, no del hecho que les peguen hay una buena enseñanza” (yo les digo) y así: “con chicote aprenden” dice, yo no para mí que no está bien eso (Jhoseline, mayo a Julio de 2014).*

Esta entrevistada presenta un choque cultural; de difícil adaptación de la vida del campo a la ciudad; y también emocional (la realidad frente al deseo de culminar un sueño de superación propia y familiar, y en el fondo la decepción de estar sola y entender lo que realmente pasó). La multitud de la relatividad detrás de las acciones de los padres es inmensa, pero aplicando unos indicadores de empleabilidad (Cabo Meseguer et.al, 2009), las cuales se centralizan en la disponibilidad territorial y funcional entre características socio-familiares, podemos entender que lo que han hecho muchos de los padres debería permitir a los jóvenes la obtención de conocimiento adecuado en su desarrollo. Tanto la mejora geográfica que conlleva el traslado a la ciudad, el acceso a educación y la infraestructura más desarrollada, así como el probablemente deseo de querer mantener una familia sana y cerca, en realidad no es sólo querer, sino hacer lo que es necesario para que funcione.

Mientras varios papás no son capaces de apoyar en un ámbito explícito, no sabiendo cómo ayudar a sus hijos y en qué<sup>40</sup>, debido a una falta formación y educación propia, buscan la manera de proveer lo adecuado a sus hijos basado en la experiencia de vivir en familia y los deseos de superación. Es en esa misma multitud de experiencias y deseos que los jóvenes encuentran las maneras de aprovechar lo que sus padres les dan, aplicando sus propias soluciones para salir adelante. El camino hasta donde están no ha estado limpio de tropiezos, tanto en el ámbito familiar como en varios elementos relacionado a sus estudios. Otro estudiante abandonó el colegio para años después encontrar las ganas de retomar sus estudios en el CEA, ambos eventos debido al apoyo ambiguo de su papá.

---

40 Percepción común que atravesamos en el trabajo en campo cuando hablamos con padres sobre su rol en la educación de sus hijos, como guiar a alguien sin contar con el conocimiento propio.

*Porque no me gustaba mi papá me mandaba llegaba al colegio y de veía a todos mis amigos a entrar a un solo curso y yo a un curso solito /.../ mi papá quería que tenga profesores apartes, privado para que me den solo clases a mí por eso no me gustaba entonces y una vez a los 14 años sin querer le dado un puñete a mi profesor. de lo que quería hacerme concursar concursos de colegios y tenía que concursar en declamación y no me gustaba entonces por eso le di su puñete y me ha expulsado del colegio desde ahí mi papá me tiene ahisito en sus manos hasta que salga yo eso es por eso no me quiere dejar solo, tiene miedo que haga cualquier cosa, no se da cuenta que he cambiado pero igual me cae mi papá es a todo dar aunque un poco brusco pero es a todo dar, eso es lo que mis hermanos no se dan cuenta eso es lo que me hace enojar a mí , no valoran lo que mi papá ha hecho por ellos, mientras mi hermanitos todos no se quieren ir, hacen todo lo que dice mi papá, yo igual soy no me quiero alejar me mi papé no sé por qué pero no quiero, prefiero estar aquí tranquilo sin preocupaciones sin hacer escándalo a cargo de mi papá eso nomás. Después no (Sergio, mayo a julio de 2014).*

*/.../*

*-Si mi papá dice que si o si tenemos que salir si no somos un estorbo, para la patria no, para Bolivia entonces tiene que salir si porque si no salen no son nada que van hacer de su vida nos reflexiona por eso es que nosotros estamos más al estudio que otra cosa ahora yo antes ere una oveja descarriada (Entrevista, julio de 2014).*

Generalmente podemos decir que el papel más importante que se ha jugado en la autorreflexión de estos jóvenes, son las personas a las que tienen cerca, frecuentemente un papá, un tío, algún hermano o un profesional que les ha inspirado a ser algo en el futuro. Como consecuencia de la migración y de cierta manera las situaciones familiares inestables, los participantes han pasado por una movilidad constante, cambiando hogar, perdiendo y conociendo nuevos modelos de vida, además de muchos cambios de unidades educativas. No obstante, estos sucesos causan disturbio en el desarrollo del individuo, el hecho de no sentirse tranquilos hasta que sean algo – este algo frecuentemente retratado como una persona autónoma con su propio hogar, formando su propia herencia, siendo el primer paso para muchos de ellos el bachillerato. Ya sea por la influencia de malas amistades, drogas, alcohol, enfermedades dentro la familia, peleas domésticas, entre muchas razones, lo que al final valdría es el hecho de estar encima de sí mismo, contando con el título y salir adelante.

*Tomar otra rienda, apuntar a otra cosa que sea más práctica para nosotros, que nos tome un poco de tiempo, no mucho como el trabajo que tenemos que es de 8 a 6 y desde lunes a sábado, hasta las 2, y poco tiempo para descansar y poner en orden las cosas que se hace, por eso se quita mucho tiempo y entonces estudiando yo creo que va a ser menos el trabajo” (Estudiante de CEA, julio de 2014).*

Como consecuencia de la necesidad de reestructurar las metas familiares vemos, de nuevo en línea con la teoría de Castro (Castro y Salinas, 2009:50), una ruptura histórica generacional, caracterizada por el tener que buscar otros modelos aparte de sus padres. Son profesores, tíos, compañeros de los padres, en conclusión personas importantes como referentes de su identidad futura, quienes han demostrado ciertos caracteres admirados por los jóvenes. Castro expresa que esta ruptura generacional pone la herencia de identidades en cuestión (Ibid.), entendiendo las raíces de las acciones de los jóvenes y su motivación futura. A pesar de ello, frecuentemente sus proyecciones están constituidas en la unión y mantención de la identidad de la familiar aunque profesionalmente son impulsados por modelos de otros contextos.

### 3.2 El proyecto de vida como resultado de la experiencia contada

Los jóvenes se caracterizan por su habilidad de superación. Lo que la mayoría de ellos tienen en común es el inicio temprano de la construcción de su proyecto de vida, basado en la posibilidad de materializar una vivienda o establecer una familia donde ellos mismos puedan aplicar lo que su vida hasta ahora les enseñó. En sí una gran mayoría de los jóvenes de la zona optan por ser profesionales, muchas veces expresado como licenciados, de las respuestas derivamos preferencias dentro una mezcla de rubros entre el rumbo académico y técnico como ser la medicina, ingeniería, contabilidad, gastronomía y mecánica automotriz entre otros. Muchas veces recibimos respuestas sobre preguntas relacionados a estudios buscando afirmaciones o hasta la orientación vocacional, qué existen deseos es cierto, pero también es evidente que existe mucha inseguridad sobre las carreras a elegir. Además, sabemos que Bolivia en sí experimenta una brecha entre el mundo académico y el mercado laboral, resultando en una sobresaturación de profesionales en ciertos rubros, creando de cierta forma un mercado laboral disfuncional para los que buscan formarse y ser parte del mismo. Por estas razones, buscábamos lo que va más allá de una simple respuesta a la pregunta ¿qué quieres estudiar?, sino más bien encontrar las razones detrás de sus respuesta y cómo ellos como los futuros profesionales han sido, y siguen siendo influenciados por su alrededor. Vamos a ver primero algunos de los objetivos de las proyecciones de los jóvenes.

*- Cuando recibo mi sueldo...lo primero que hago es ajustar en qué voy a gastar; no es mucho, es...a la semana...me pagan cada quincena, me pagan 360 y hago...primero pago mis deudas: le debía a mi papá, diré, a mi mamá (ríe). Me sé prestar, le sé pagar y a veces a mis hermanos; de eso, voy a la ciudad, me compro shampoo, gel, colinos, cepillo dental, crema para escobillar y a veces si hay algo que me gusta como una chompita, una polera, me sé comprar. Y en eso...y rápido se sabe acabar de por si nomás, los pasajes más (inaudible); y siempre sé poner pero 50 bs a mi aborro. /.../ El aborro quiero aborrar para comprarme un lote y hacerme una casa, porque, como mi papá, mi papá*

*y mi mamá me decían: “Tienes que tener un terreno, porque dónde vas a criar a tus hijos; ¿vas a ir de casa en casa?”, así me decían. Y yo me he tomado ese consejo y estoy aborrandando para un terreno y de ahí hacerme una casa y construirme yo mismo, porque ya sé algo de albañil y construirme yo mismo con la ayuda de mis hermanos o de alguien; con eso tener una familia y no hacerle sufrir y vivir bien, sin problemas (Damián, 15 de mayo de 2014).*

Damián no hace ninguna referencia a estudios, pero de acuerdo a otros jóvenes, es el centro de su meta donde pone sus esfuerzos, construyendo un camino moldeable para llegar ahí. Viendo a los jóvenes, en el contexto actual, han ido buscando soluciones a sus problemas o a problemas que indirectamente no son suyos, mismos que han culminado en acciones que no siempre han sido las mejores soluciones (drogas, alcohol, peleas), ni los más rápidos (dejar de estudiar por años), pero de una manera u otra han encontrado la salida. Estas mismas situaciones conjuntamente a sus vivencias familiares y los consejos de personas importantes, han figurado como referentes fundamentales en el proceso de pensar, y repensar, la actualidad y su futuro.

*- ¿Cómo te imaginas tu futuro?*

*- Así sinceramente todavía no sé tampoco que voy a estudiar no he pensado en juntarme, nada, sí quiero estudiar algo pero no estoy tan segura de nada, no sé si estoy aquí o en allá, es tan difícil tomar una decisión ahora que estoy a punto de salir no, quería estudiar algo que me llama la atención, las cosas turísticas no, conocer más del pasado quizás de historia, estudiar algo relacionado a eso nada más, porque la historia se me graba no es tan fácil sacarla pero no es tan fácil sacarla pero para aprender tengo que estar con mis cinco sentidos y bien atenta a lo que estoy haciendo porque estoy, si digamos estoy distraída no se me grava mucho.*

*- Me has contado que te gustan las máquinas, computadora?*

*- Así, también me gustan las computadoras, las máquinas, no sé la tecnología a veces me llama la atención, pero, incluso quería ser secretaria ejecutiva pero tengo miedo a fallar de olvidarme de algo de eso no, a pesar de que con esa carrera quería empezar no, después irme a otras carreras más fuertes.*

*- Representaciones del futuro, que cómo esperarías que fuera tú futuro, qué piensas que va ser?*

*- No sé, yo siempre he querido tener una casa grande, con no sé, tener todo lo necesario, no sé, primero tener mi casa después tener una familia, sería lo primero.*

*- Una casa propia?*

*(C) Sí, una casa propia y un auto, sí, siempre he querido tener un auto, sí, y también me gusta cantar un poco me llama mucho la atención la música folklórica, el rock, el hip hop, regatonee, he lo bailable sería bachata, salsa y merengue lo que más me llama la atención, pero, sí me gusta de todo un poco pero, todavía no he escuchado otros géneros no, me falta escuchar más géneros de música (Clara, mayo a julio de 2014).*

Clara fortifica la hipótesis de que para un grupo de jóvenes los estudios son algo muy importante, pero algo secundario en cuanto a sus proyectos de vida, esto en el sentido de que aunque estén visualizando lo que hay más allá, aún no están clavando sus próximos pasos. Esta indecisión no es nada más que generalizable pero lo que sí demuestra es la disponibilidad de apreciar las opciones que existe y así tomar las decisiones vitales para su desarrollo. Es un proceso de desarrollo que en muchos casos ni siquiera ha iniciado aparte de lo visual, en otros casos evidentemente ya les ha traído al camino donde están ahora. Esto significa haber retomado lo que una vez fue importante para ellos, de ninguna manera significa que lo pasado fue algo negativo, razón que se evidencia en varios de los estudiantes del CEA, quienes en la mayoría de casos parecen haber vuelto a estudiar para *a)* sentir una satisfacción consigo mismas, *b)* mejorar su competitividad en el mercado laboral, lo cual ya han visto muy problemático o *c)* servir como ejemplo para sus hijos y tener la capacidad de darles el apoyo necesario.

*Y ¿qué creen que buscan los empresarios?*

*Buscan primero una certificación, diciendo que están capacitados en eso, y después, bueno, años de experiencia más .. y depende de en qué instituto o universidad haya estudiado, porque el prestigio es lo que más ellos miran, de donde ya han salido, si, las empresas eso es lo que más piden .. requisitos, donde se han formado, de donde es, y bueno, eso / .../*

*Y ¿si no tienen el certificado?*

*/ .../ Seguimos en el trabajo que tenemos y ahí nosotros somos jefes, somos, bueno nos destacamos más a lo que sabemos hacer hace años. Entonces por eso mismo estudiamos queriendo superarnos, para que mostremos que aquí si hemos estudiado, entonces, podemos seguir en otro trabajo, cambiar de trabajo. Ponerle todos los ganas, las ganas, empeños esfuerzos . Mostrarse así uno mismo que si puede. Esto lugar donde vivimos si hay gente que tiene ganas de estudiar y puede salir adelante, porque la mayoría, desde allá para acá. Nos ven como bichos raros. Porque preguntan primero: ¿dónde vives? Vivo en tal tal, no no, de uno más cerca queremos*

*¿Por qué es así?*

*Porque nosotros vivimos alejados casi del centro, no de la ciudad, la ciudad es hasta aquí.*

*Igual estamos un poco alejados del centro de la ciudad. Por eso mismo Y uno cuando viene por acá dice, no aquí no hay gente, aquí no hay nada. si vienen, vienen un rato para hacer un .. si vienen canales, radio o alguna prensa escrita, vienen y solo están un rato hacen campaña o ya mas no vienen, nada más (Estudiante de CEA durante un grupo focal, 2014).*

Este grupo focal fue uno de los primeros coloquios que se realizó durante esta investigación, creyó una presunción que ha servido como guía en gran parte de la investigación, y lo cual motivó las preguntas ¿quiénes son los jóvenes de la zona sud? Y ¿cómo los ven las empresas? A su totalidad no llegamos a contestar esas preguntas, pero lo que sí sabemos es que en estos jóvenes contamos con un capital cognitivo poderoso. Hemos oído historias de jóvenes que han ido ganando sus vidas, su lugar en la familia, en el colegio y también en el mercado laboral desde muy temprana edad en la mayoría de los casos. Los mismos afrontan problemas de gran dimensión que harían caer a muchas personas, pero estos jóvenes se han sentado delante de nosotros para compartir estas historias, además de compartir su visión para el futuro. Es ahí donde la empleabilidad de ellos ya demuestra un gran avance, la capacidad de resolver problemas, de buscar lo nuevo y de adaptarse a la situación.

Según una línea base a nivel global recientemente publicado, la situación actual de empleo entre jóvenes es el peor de la historia de la humanidad (Saye, 2015). De este mismo problema ya hablamos mucho en el contexto Boliviano, y es también en este contexto donde el concepto de empleabilidad nos lleva a una incertidumbre, no viendo con claridad que significa ser empleable en el contexto laboral actual. Rodríguez argumenta que empleabilidad y empleo no es lo mismo (2009), ser empleable indica muchas veces características que en si debe dar un empleo pero ya que las empresas son cuerpos movibles, cambiables según la oferta y demanda, la empleabilidad cae en la misma trampa de la subjetividad y actualización contra desactualización. Esto no favorece a la construcción de los proyectos de vida de los jóvenes, ilumina la complejidad del asunto e ilumina la necesidad de escuchar tanto a los jóvenes como a las empresas, lo cual evidentemente en si es un desafío.

### **3.3 Percepción de los jóvenes en la formación**

¿Cómo eligen entonces los jóvenes qué estudiar o cómo deciden si estudiar o no? Como ya se mencionó, los jóvenes y sus padres están convencidos de que sí se necesita un título en el futuro, y en contraste a los jóvenes que ya visualizaron una futura materialización de sus viviendas, existe otro grupo que sí pone el énfasis en los estudios superiores que les espera. En la encuesta relacionado a la preferencia de carrera, la mayoría de los jóvenes respaldaron su elección con el gusto de hacer algo relacionado a la carrera en sí, “me gusta dibujar” por ejemplo. Aunque analizando las historias de vida,

se evidencia que la mayoría de los jóvenes que ya tienen una carrera de preferencia lo llevan consigo desde una o varias experiencias, como por ejemplo en el caso de Palmira, quien ya salió profesional y actualmente se encuentra trabajando, pero consideró varias alternativas de carrera antes de finalmente decidir estudiar Ciencias de la Educación.

- *¿Dónde aprendiste las ideologías?, con tu papá, leyendo*

- *Con mi papá, como dije más antes mi papá era mi diccionario, o sea mi papá no entendía una palabra, papi esta palabra, no recurría mucho al diccionario pero después yo verificaba que si es verdad lo que me decía mi papá entonces ehh sí*

- *¿Y por qué no fuiste a estudiar derecho, por qué no fuiste?*

- *Noo... ehh prácticamente me gusta la educación, me he enfocado bastante tengo, tengo, tengo un proyecto de ir allá a mi pueblo y un poco reestructurar lo que es la enseñanza que tienen allá que es muy monótono no!*

- *Ya*

- *Emm... prácticamente los profesores están muy retrasados allá y es por eso que de la provincia cuando venimos no pudimos aprobar en las universidades. Estamos más retrasados de lo que están aquí en la ciudad, ehh prácticamente en los pueblos, en las provincias se para bastante no entonces por ejemplo la semana aniversario es toda una semana allá no se pasa clases, feriado ehh o sea es bastante el retraso que tenemos, por ejemplo cuando yo salí bachiller creo que vi una clase de trigonometría, no me acuerdo más y, y aquí es lo elemental no?, para poder, para poder aprobar en las carreras y creo que la mayoría de mi curso no estudió ninguna carrera exacta más que dos o tres personas en ingeniería de sistemas pero después todos somos del área social (Paola, 11 de junio del 2014).*

El caso de Paola evidencia muy claramente cómo las experiencias del pasado, en este caso negativas, llegan a ser las fuerzas motivadoras en la proyección de su futuro, demostrando el querer cambiar lo que uno vivía sin olvidar sus raíces. Otro ejemplo de motivación viene de Zil (Mayo a Julio de 2014), quien cuenta, y siempre ha contado, con mucho apoyo de su papá y sus tíos, siendo el primero quien le ha presentado al mundo laboral y de esa manera despertar su interés para la arquitectura.

*Y él me animado siempre ha arquitectura porque últimos que me ha llevado a su trabajo me ha presentado con arquitectos, me ha presentado con todos o sea mi papá me ha hecho conocer ella es mi hija así y ya veía porque él me decía que eran arquitectos y me decía hija fijate como trabajar o como disfrutaban su trabajo ellos. Entonces a lo que veía ellos, todos corren realmente cuando el arquitecto entra, todos corren todos se esconden todos,*



*todos hacen algo porque no puede estar nadie haciendo nada, entonces eso me ha gustado a mí, verlos así (sonríe)*

*/.../*

*me ha contado un arquitecto también, una arquitecta era me ha presentado mi papá y la arquitecta era una joven bien linda, bonita y todo, todo bien te hablaba bien buena y hemos no sé cómo hemos entrado al tema ¿qué quieres estudiar me ha dicho? Pero no yo tenía la idea de que quería estudiar y después yo he dicho y si estudio arquitectura como me puede ir le dije, ella me ha dicho yo me desanimaba primero que nada porque una mujer metida en la construcción era un chiste para los hombres de mi familia me ha dicho y entonces yo le dicho ¿cómo has salido adelante? No pues como más para ellos era chiste yo con mi capricho me estudiado a la fuerza eso y ahora mírame me ha dicho, pero dice que le ha costado años salir porque ella ha entrado ya cuando tenía dieciocho a la universidad y ha salido con sus veintiséis veintisiete casi entonces me he aplazado unos dos años me ha dicho. Porque es difícil la materia arquitectura; tienes que diseñar, tienes que dibujar, los planos a mano después en computadora y hay varias formas de hacerlo en computadora me dijo y era algo difícil pero ahora parece que es algo fácil para mí pero te cuesta años me dijo, pero ya he obtenido me dijo, entonces todo me ha hablado ahí (Zil, mayo a Julio de 2014).*

Zil nos contó una historia ambigua, al mismo tiempo visualizado en concreto respecto a los desafíos que implica el querer ser profesional. Actualmente parece estar convencida de su elección de estudios pero no siempre lo fue. Se puso a pensar más de una vez en sus vivencias; del trabajo en el campo, de haber visto a una mujer desafiando los estereotipos de un campo laboral dominado por hombres, y de haber escuchado los retos que allá existen. Al mismo tiempo, ella lleva consigo una gran motivación de demostrar que sí es posible, para sí misma y para su familia. Su historia brinda una afirmación de la individualización y la subjetividad de la construcción de los proyectos de vida, y conjuntamente a la historia de Paola afirma la importancia que debe jugar las vivencias pasadas de los sujetos en la estructuración sistemática del sector formativo.

Por otro lado, vemos que muchos jóvenes tienden a no profundizar su pasado en sus proyecciones, sino que visualizan las posibilidades de su futuro. Es ahí donde las percepciones sobre las empresas y el país demuestran su importancia, por ejemplo cuando frecuentemente escuchamos que lo mejor probablemente sería que el título que obtengan sea otorgado por la San Simón. “Es más completo”, “es más conocido”, son las percepciones generalizables acerca de la oferta en la UMSS A pesar de que 55% (dato de la encuesta tomado con los participantes) de los jóvenes señalan que en algún momento recibieron algún tipo de orientación vocacional en sus colegios, cabe decir que la gran mayoría no saben con seguridad

que quieren hacer en el futuro, pero todos inclinan su percepción a lo anteriormente mencionado, de que lo primero que ven las empresas son los certificados y prestigio educativo más que la persona en sí, así buscando satisfacer una noción de un ámbito poco conocido hasta ahora para ellos. Es en este sentido que nace la pregunta si los jóvenes elegirían estudiar algo que anteriormente no habían pensado, si es que esto les ayudará enmarcar el rumbo no identificado hacia la meta de su proyecto de vida. Es aquí donde este problema llega a ser algo más estructural que simplemente tratar sobre la orientación sobre carreras, si bien no hemos logrado recolectar los datos que buscábamos de las empresas, los esfuerzos del trabajo investigativo en campo nos pone a cuestionar si ellos mismos entienden bien el mercado laboral actual del país. La multitud de la sociedad boliviana, la gran desigualdad en cuanto a oportunidades crean muchas opiniones, pero al parecer un espacio limitado de actuar como agente de formación o emprendimiento.

*Hay un tema que es la idiosincrasia que tenemos nosotros como bolivianos, es el tema de ser licenciados, ingenieros, doctores...yo he sufrido esos dos años, cuando he llegado acá, salía a hablar con los estudiantes y yo les decía, ¿cómo te has animado a estudiar? Y ellos me decían: “no yo solamente voy a estudiar, pero luego me iré a la universidad”. Y yo les decía: “¿de qué sirve sacar 200 abogados que están trabajando de taxi, cuando vos vas a salir de acá con un trabajo”? Entonces hemos empezado a cambiarles la idea: antes la deserción acá era del 28% anual, ahora no llegamos ni al 13 o 14%, y les hemos enseñado a los chicos que deben de sentirse orgullosos de ser técnicos, de que más bien es una necesidad del país, y de que no tienen nada que envidiar a un licenciado o ingeniero. Hemos entonces mejorado el tema de la autoestima, hemos mostrado números de donde trabajan, un poco los hemos sacado más hacia afuera en publicaciones, ir a ferias; entonces es algo que debemos trabajar, mostrarles que de nada sirve salir de la universidad, porque es catastrófico el mercado laboral hoy en día (Rector de INFOCAL).*

¿Por qué entonces se sigue pensando que es necesario ser licenciado? O será que la pregunta debe ser ¿por qué se sigue doctrinado a los jóvenes que es necesario ser licenciado? Es importante reflexionar sobre este tema si queremos entender quiénes son estos jóvenes y cómo están formándose para cumplir con sus sueños. Hoy en día varios empresarios tienden a necesitar más profesionales técnicos que académicos, pero teniendo en cuenta la poca accesibilidad a estos datos, es poco probable que los jóvenes lo sepan, o será que por la misma confusión académica que ni siquiera las mismas empresas saben cuál será su rumbo, ¿Cómo pedir así que los jóvenes lo sepan? Rodríguez (2009) va en la misma línea, afirmando que aunque tener una idea clara sobre los atributos que un empresario busca en las personas, son características complejas que se expresan de diferentes maneras en cada empleador.

Esto indica que es necesario considerar más aún la personalidad de los jóvenes en el análisis de la empleabilidad, y no así encerrándonos en un sistema macro que presenta desvinculaciones entre sectores, tal como hoy en día lo afrontamos, misma que desvía a jóvenes de la realidad que les espera.

*No tenemos una clara orientación de cuál es nuestra vocación como país que es lo que tenemos que hacer para mejorar el nivel de vida de todos a que nos dedicamos un negocio que podía venderse bien que permita llevar el nivel de vida de toda nuestra población por ahí estamos un poco perdidos porque si tuviéramos ideas claras pues invertiríamos en aquellos sectores que nos van a dar por ejemplo empleos estables y posibilidades de mejorar los niveles de vida de nuestra gente decía que cada sector debe cumplir un rol probablemente un rol que no se está cumpliendo a cabalidad en la escuela en el colegio es el tema de la formación en valores porque uno de los principales elementos que buscan las empresas y uno de los principales elementos porque desemplean mucho las empresas pequeñas a la gente joven que entra por un tema valórico porque no son cumplidos porque se van a farrear meten la mano donde no deben y roban y entonces a la primera que los pescan están afuera y no pueden desarrollarse dentro de las pequeñas empresas para tener para acceder a mejores puestos y ganar un mejor salario pienso que esos temas falta pulirlos dentro del colegio autoestima valores y liderazgo y relaciones sociales los temas de inteligencia personal inteligencias multiplique debieran potencializarse en los jóvenes para que accedan a estos otros espacios falta que los jóvenes tengan un claro proyecto de vida no que soy qué valores tengo que quiero hacer hacia el futuro son competencias básicas que debiera tener la escuela la formación técnica la formación superior creo que el diagnóstico que han hecho es claro porque ustedes mencionan es precisamente lo que ocurre (Gerente de la Cámara de Industria Cochabamba).*

Es de esa manera que de acuerdo a la oficina internacional de trabajo (2009), las vivencias de los jóvenes deben ser tomados en cuenta para identificar la evolución de la sistema formativo y en su efecto el mercado laboral. Es un análisis complejo conteniendo un conjunto de factores fuera del alcance de las manos de los jóvenes que les afectaría cuando hagan su elección de qué rumbo tomar una vez hayan culminado sus estudios secundarios. Pero entendemos que sus identidades hasta hoy día están formados por situaciones diversas pero significativas, como presentamos en el presente capítulo, y es de tal manera que han ido construyendo la resiliencia que identificamos en el análisis de sus personalidades.

*En la formación técnica por ejemplo, no sé creo que es un trabajo más duro, ese trabajo es más para el cuerpo que para la mente y en cambio en la Universidad es un trabajo más*

*para la mente que para el cuerpo y eso, no me gustaría ese trabajo como mi papá, quisiera ser como los médicos o los abogados (Silvia, 21 de mayo de 2014).*

Silvia representa una comprensión muy común entre los jóvenes, o sea, incompreensión sobre el sector formativo. Con poca certeza hablan sobre carreras técnicas, no pudiendo nombrar muchos centros formativos ni muchas carreras. Todos quieren ser alguien, no por el ser en sí, sino por las oportunidades que se presentaría en caso de contar con una licenciatura. Valdría cuestionarnos dos cosas; primero si el conocimiento sobre la San Simón es un saber de hecho o si son percepciones influenciados por su posición en la sociedad vochabambina. Segundo, si alguien le mostraría con certeza al por ejemplo (nro.3), que las carreras que él prefiere le darían un grado de empleabilidad<sup>41</sup> más bajo, debido al contexto vochabambino, ¿cambiaría su preferencia?

*Lo que yo buscaba era la calidad más que todo también el prestigio igual también en la parte económica por eso me fui por lo que es INFOCAL porque tiene una buena como se puede decir eso tiene no lo que es la el apoyo de DDE tiene un respaldo porque en otras instituciones mayormente no tiene eso y lo que yo buscaba también era un carrera rápida porque bueno para mis posibilidades no estaba tanto lo que es una carrera larga a nivel universitario o a nivel de una normal y por eso es lo que he buscado más que todo (Mesa redonda 3).*

Esta señorita demuestra otra situación común entre los jóvenes, la percepción de que las empresas exijan diplomas reconocidos. Ella fue la única estudiante en INFOCAL entre los participantes del estudio y presenta las razones de por qué eligió ese instituto. Lo que si va en contra de realizar estudios en INFOCAL recae en las variables de disponibilidad territorial, lejanía y el costo de los pasajes. Al mismo tiempo, volviendo a reiterar la diferencia entre estudiar en un lugar conocido no solo instituto sino geográficamente puede ser entre las razones más fuertes en el elegir sí o no.

*¿Si hubiera un instituto nuevo aquí, ustedes irían?*

*“Bueno en ese caso yo creo que tiene que interesar a la persona”... “Principalmente yo creo que no va a venir mucho aquí, hay que hacer propaganda y hay que anunciar que ya están viniendo gente capacitada, gente profesionales que tenga buena capacidad, hay que ver en qué nivel pueden estar si estudian aquí” (Grupo focal promoción).*

Esta perspectiva de que una carrera se estudia de mejor manera en un lugar específico que en otro lugar también es identificable en un contexto internacional. En general los jóvenes tienden visualizarse como el futuro del país, pero hay varios que

---

41 Esto es una suposición basado en los datos de referencia para el presente estudio, no contamos con un registro actual sobre carreras en Cochabamba desde aquí y hacia el futuro pero muchos de los empresas indican que las carreras técnicas sobresaldrán los académicos.

están con el ideal de salir del país para buscar otras oportunidades. “[v]oy a salir del país, quiero salir del país para seguir trabajando, juntar dinero, entrar en la Universidad.” (Palmira). Ya sea yendo a Chile por tres meses o quedarse más tiempo, varios optarían por ir al exterior para probar nuevas oportunidades. Al final la mayoría lo ven como un paso para estabilizarse para económicamente sustentar los estudios superiores pero esto asunto crea un debate interesante.

- *“pero con eso no sacamos adelante nuestro país, yo me refiero a esto, si vas no vas a querer volver”*
- *“Pero si no tienes trabajo, dinero ¿cómo vas a estudiar?”*
- *“Y tal vez en otros países son mejores, y por eso van a volver aquí más capacitados”*
- *“claro que son mejores, pero tenemos que hacer crecer Bolivia” (Extracto de un grupo focal de un clase de promoción de uno de los colegios de la zona).*

Suponiendo que la experiencia, y/o la formación en Bolivia no compite con otros países (Brasil y Chile ha sido a lo que más se ha referido), estos estudiantes vieron tanto el lado positivo como el negativo con salir del país. Lo negativo representado en la negación de ser los futuros protagonistas del desarrollo del país, los herederos de sus familias, su cultura y en ciertos casos de sus amigos.

*Aunque haya nacido en Bolivia aun así no me gusta Bolivia y sé que puede haber un poco trabajo, pero sería de técnico de pocas cosas, no sería algo elevado, porque si también tuviera oportunidades podría ir a estudiar a otro país pero yo sé que las cosas que mi mamá me va a dar no me va a alcanzar para llegar a otro país, estudiar ahí no va a ser algo rápido ¿no? Por eso Bolivia ni modo, en Bolivia voy a tener que estudiar arquitectura, por eso después me voy a ir a México*

*Ya pero Bolivia digamos estando acá, estudiando acá, ¿tú crees que saldrías adelante aquí en Bolivia en nuestro país?*

*Puedo salir, y si fracaso en México vuelvo aquí a Bolivia y tengo que lograrlo pues no hay otra opción más sí o sí tengo que hacer, digamos llevar adelante mi carrera aquí en Bolivia ser un buen arquitecto, empezar a hacer obras así poco a poco según eso yo creo que me va ir bien en Bolivia / ... / Sí, hay trabajo de empresarios no hay mucho pueden haber de eso de albañiles, cosas pequeñas donde uno pone máximo de su esfuerzo, así esas cosas serían, así de empresarios, empresarios grandes para eso parece que no hay mucho, hay poco parece (Grupo focal promoción).*

Esto es en sí un ejemplo que rompe la norma, si bien es verdad que existen los jóvenes que ven la cultura heredada poco asociable con sí mismos, no les afecta de la misma manera como a (Eduardo) por ejemplo. Sin embargo, como anteriormente vimos, varios ven el desarrollo actual de Bolivia de una manera desfavorable a la posibilidad de un día lograr la materialización de bienes que los jóvenes buscarían, o el poder de devolver a sus padres lo que ellos un día les ha dado.

*Me quedaría en México volvería por mis papas digamos al llegar aquí sería comprar una casa y darles a ellos y siempre digamos como sueldo les daría a mis papas hasta ahorita mis papas me dan todo entonces cuando yo sea grande les tengo que dar también a ellos todo, no es que yo me vaya y nunca más vuelva o tendría que hacer como cada mes mandar un sueldo a mis papas mandarles fotos también venir un año dos años aquí a vivir y volver a ese país así quisiera hacer (Eduardo, 3 de junio de 2014).*

Este entrevistado ha sido uno de los jóvenes más indecisos, mientras parecía seguro que un día su futuro estará asegurado en México, también presenta varias alternativas si es que se quedaría en Cochabamba para sus estudios superiores. Es una mentalidad bien profundizada y generalizable, el buscar alternativas o establecer opciones si fracasarán en algún ámbito, para así aún tener la posibilidad de lograr la proyección que se han propuesto. Esto afirmando de nuevo, que en la brecha entre el mundo académico y el mercado laboral, la oportunidad de ver más allá que lo que quieren ser los jóvenes, sino verlo desde la perspectiva de lo que ellos un día querrán lograr, ya sea como licenciados o dentro un rumbo que aún no conocen.

Tomamos un ejemplo de un colegio en Suecia, *Fryshuset*, el cual tiene varios programas preparatorios para carreras técnicas. Su promedio de notas está significativamente debajo del nivel nacional pero su nivel de calificación a estudios continuos<sup>42</sup>, esta con 8 puntos de porcentaje encima del nivel promedio nacional<sup>43</sup>, esto porque varios de los estudiantes optan por carreras técnicas (Nilsson et.al, 2014: 48). Esto nos indica dos cosas principales, en primer lugar que las notas en sí y la empleabilidad son dos cosas completamente diferentes. Segundo y más importante, afirma el rol que tienen los colegios en la inclusión social de los jóvenes. El perfil de los estudiantes en este colegio cabe a gran mayoría dentro los parámetros comunes de exclusión social en su contexto, y teniendo la posibilidad de prepararse adecuadamente según tanto las capacidades propias como el mercado laboral previene una vida en exclusión y no por lo menos la lucha con desempleo (Ibid). Es así que es indiscutible el rol que los colegios juegan en el desarrollo de un individuo, el lugar donde desde sus primeros años pasa gran parte de su tiempo con sus semejantes y profesores. Por un lado obviamente figura como una variable de mayor importancia en el desarrollo de los niños y los jóvenes pero

42 El sistema educativo en Suecia implica la elección de especialización a partir de lo que en Bolivia sería 4to de secundaria, varios de estas especializaciones incluyen carreras técnicas. Fryshuset ofrece cursos hasta lo correspondiente a 3ro de secundaria.

43 El nivel nacional es 88%, Fryshuset presenta 96%

por el otro lado también presenta múltiples funciones de interacción que promueve la inclusión social de sus estudiantes. Hay conexiones evidentes entre el colegio y el futuro empleo, que no solamente se da en el sentido de la educación, el colegio en si juega un papel importante en la construcción de redes sociales de los estudiantes, situación que influenciará en su desenvolvimiento social.

## Conclusiones

Se da una situación familiar inestable, los procesos de migración no solamente se concentran como desintegración, sino más bien como proceso de superación, ya que muchos padres de áreas rurales mandan a sus hijos a la ciudad por motivos de estudio. En estas trayectorias se releva

¿Si llegar a la zona sud o trabajar en la zona central y norte brinda mejores condiciones laborales?

Mercado laboral disfuncional que significa formar recursos humanos en áreas que nuestro medio no necesita, en sus proyecciones se expresa una falta de información sobre el mercado laboral actual y se traduce en elecciones formativas en carreras tradicionales.

Las trayectorias laborales emprendidas desde temprana se constituyen en espacios de aprendizaje por la diversidad de rubros desarrollados por los jóvenes, sin embargo, deja abierta la vulnerabilidad a los jóvenes al interior de los trabajos desarrollados, así mismo, el temor de los padres se refleja en los jóvenes es el ingresar desde pequeños a la estructura laboral lo que conllevaría ya no a la superación educativa, sino a la adquisición de dinero.

La sobrevivencia de los jóvenes se expresa en diferentes ámbitos, primero al estar a cargo de los hermanos pequeños, que en general es particularmente su responsabilidad, también se centra en la sobrevivencia por la adquisición de recursos monetarios para la auto – subsistencia, o en la contribución a la economía familiar, y finalmente la sobrevivencia de tipo más social al tener que enfrentar las situaciones de peligro en el trabajo en las calles u otros espacios.

## Bibliografía

OIT (2006). *Tendencias mundiales del trabajo juvenil*. Suiza: En línea: [http://www.oei.es/etp/tendencias\\_mundiales\\_empleo\\_juvenil\\_oit.pdf](http://www.oei.es/etp/tendencias_mundiales_empleo_juvenil_oit.pdf). Consultado 24 de febrero de 2016).

Rodríguez, Juan Carlos (2007). *Teorías del salario de subsistencia*. En línea: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/jcrc/C-01.pdf>

Arjona, Garrido y Juan Carlos Checa (1998). *Life stories as a method of approach to social reality Laboratorio de Antropología Social y Cultural*. Universidad de Almería.

Delgado y Acha (2007). *A la conquista de un lote: estrategias populares de acceso a la tierra urbana*. Fundación PIEB: La Paz

Cabo Meseguer, A., Pagan Castaño, E. & Nieto, J. (2008). Cuestionario Sociométrico de la Empeabilidad: Itinerarios de inserción desde la perspectiva de trabajo en red. Instrumentos y metodología. Consorcio Pactem Nord: Valencia

Castro E, S. & Salinas V, J. (2009). *Identidades y Juventud: Avance de investigación sobre identidades juveniles*. UMSS: Cochabamba

CISTAC. (2015). *Construcción de identidades masculinas en pueblos indígena originarios de Bolivia*. CISTAC: La Paz

Kabeer, N. (2001). *Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. En Discussing Women's Empowerment-Theory and Practice*. Sida Studies No. 3. Novum Grafiska AB: Estocolmo.

Nilsson, I., Wadeskog, A., Hök, L. & Sanandaji, N. (2014). *Utanförskapets pris: en bok om förebyggande sociala investeringar*. Studentlitteratur AB: LUND

Noguera Tur, J., Pitarch Garrido, D. & Esparcia Pérez, J. (2009). *Gestión y promoción del desarrollo local*. Valencia: Universidad de Valencia.

Oficina Internacional de Trabajo (2005). *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo, 93.a reunión. Oficina internacional de trabajo: Ginebra

Paes de Barros, R., H.G. Ferreira, F., Molinas Vega, J., & Saavedra Chanduvi, J. (2009). *Measuring Inequality of Opportunities in Latin America and the Caribbean*. The World Bank: Washington DC.

Rodríguez Cuba, J. (2009). *Índice de empleabilidad de los jóvenes*. Fundación Carolina.

Sallés, C. & Ger, S. (2011). *Las competencias parentales en la familia contemporánea: descripción, promoción y evaluación*. Educación social, n°49, pp25-47.

Weller, J. (2009). *El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales*. Naciones Unidas: Santiago.





**Luis Moya Salguero**

## **A manera de conclusiones**

Una preocupación fundamental ha orientado nuestra investigación sobre la empleabilidad juvenil en la particularidad de la situación de los jóvenes de la Zona Sud. Más allá de todas las complejas explicaciones economistas y sociales inclusive, que pudieran eclipsar, bajo los datos objetivos, bajo la información general, la estadística y la generalización de las circunstancias singulares, un aspecto llamó nuestra atención desde el principio y es la situación subjetiva de las personas, es decir, de los sujetos y sus vivencias, cuya compleja situación no puede reducirse a la objetividad de las estadísticas solamente, sino que requieren una perspectiva de singularización en cada situación. Son las generalizaciones de una pretendida metodología científica aquello que no nos ha de permitir comprender las circunstancias irrepetibles, en cada caso, por las que tienen que atravesar los jóvenes para conseguir trabajo, para acceder a los estudios, para cumplir sus expectativas. Son las historias singulares, desde los discursos familiares, desde las circunstancias de la migración, desde las carencias materiales, las que nos hacen ver que, detrás de los procesos puramente económicos —donde los sujetos como tales no tienen importancia—, se encuentran las subjetividades. Si un aporte tiene esta investigación, es el de comenzar a descubrir la parte humana que se encuentra oculta tras el funcionamiento del mercado.

Es cierto, la vocación productiva de Bolivia, se ha transformado drásticamente en los últimos diez años. De una vocación minera en occidente, que llegó a su auge en los años 50 del siglo pasado y luego de incentivar la agricultura en el oriente a lo largo de las últimas décadas de este mismo siglo, saliendo de una crisis económica y social sin precedentes, ha desarrollado en los últimos quince años, no solo una diversificación productiva, sino una vocación hidrocarburífera y energética, junto al desarrollo de otras tendencias, en respuesta a la dinámica del mundo global. Lo que con esto queremos decir, es que son las tendencias del desarrollo macroeconómico y productivo global que define dinámicas al interior de la dinámica del mercado en el país, situaciones que configuran un nuevo escenario de la dinámica laboral, y por tanto, proponen también, en la población, asumir nuevas expectativas formativas y de profesionalización y, por tanto, configuran también nuevos procesos de inserción laboral.

Haciendo énfasis en la situación de las familias de los jóvenes de la Zona Sud de Cochabamba, la mayoría de ellas familias migrantes, observamos que tendría que haber una coincidencia lógica y articulada entre los elementos que vienen a formar parte de la dinámica del mercado laboral: el mercado, en su lógica economista de la oferta y la demanda, las competencias y habilidades innatas y formadas de los sujetos y sus expectativas, tanto en la formación como en la inserción laboral. Por otro lado, tendría que haber una coincidencia de las expectativas sobre las elecciones formativas de los

jóvenes, con las ofertas de formación profesional, tanto a nivel de técnico como de licenciatura, y tanto en instituciones de formación públicas como privadas; éstas a su vez tendrían que articular las demandas de los productos y servicios del mercado en función de las necesidades de la comunidad, para permitir a los egresados de las instituciones formativas una efectiva inserción laboral. Pero es evidente que lo que no está desarrollado suficientemente, es esta articulación casi secuencial que confluye finalmente en las características del mercado laboral actual. Al menos hay una secuencia compleja que la podemos expresar en un componente psicosocial, otro que es educativo formativo, otro que es cultural y finalmente uno que corresponde a la dinámica económica. Lo que evidenciamos, es, por el contrario, una lógica de los desencuentros en estos elementos.

Lo que es posible construir, desde esta investigación, se concreta en la identificación de una serie de lógicas que, más allá del mercado laboral como proceso económico, configuran un conjunto de relaciones y tensiones que no logran articularse entre sí para definir una situación esperada por la comunidad: las lógicas de las expectativas, las lógicas de las demandas formativas, lógicas de las ofertas formativas, lógicas de las ofertas y demandas del mercado, expectativas de la comunidad.

## **La lógica de los desencuentros**

**Las expectativas.** Este es un concepto que quizás aparece de modo temprano en nuestras reflexiones ya que a medida que avanzamos en tratar de explicar la lógica del mercado laboral, que, como ya podemos ir viendo, en Bolivia, nos encontramos justamente con que la dinámica del mercado laboral está sometida también a una lógica de desencuentros. Cuando seguimos la lógica de la economía nos encontramos con un elemento cualitativamente extraño a las lógicas explicativas de esta disciplina, es decir nos encontramos con material que no es parte de los conceptos propios de esta disciplina, pero que permite identificar, en la compleja composición de los fenómenos sociales los aspectos subjetivos que contribuyen a que se definan las situaciones tal como fenoménicamente aparecen. Éste es más bien un concepto que tiene comunidad con la naturaleza subjetiva del ser humano, y que se puede abordar haciendo alusión a lo racional y cognitivo y a veces a lo afectivo, y que, por tanto, convoca a la disciplina psicológica para explicar su articulación con el resto de los elementos.

Según la “teoría de los juegos” de John Forbes Nash (1928-2015), desde la perspectiva de los sujetos, es decir, de las personas que se confrontan en su vida cotidiana con la complejidad de un modelo económico —cuya realidad quizás imperceptible como tal, por su cualidad abstracta— existen expectativas en los sujetos o jugadores, es decir, pensamientos sobre lo que sucederá en el futuro, que son respuestas y efectos psicológicos concretos que se producen, ante el funcionamiento de la economía y de las lógicas del mercado, ante los procesos productivos, la distribución de la riqueza y finalmente ante el funcionamiento del mercado laboral, es decir, de la oferta y demanda de mano de obra o de servicios. Lo que sucederá en el futuro, no es más que una

representación en el sujeto, pero constituye en sí misma una referencia de lo que este sujeto va a hacer, es decir, representa una referencia de las decisiones y de las acciones que va a tomar. El sujeto común, por efecto de la información que le aporta el entorno —los medios masivos, por ejemplo— está sometido a una realidad que se le presenta como inaprensible e indeterminada; está confrontado con una serie de opciones y por lo mismo, con la incertidumbre. Es desde la perspectiva de los sujetos y sus expectativas, desde sus percepciones de esta realidad, que podemos plantear una lógica de los desencuentros entre los diversos elementos que componen este complejo sistema laboral. Y si el sistema laboral se muestra como complejo, no podemos esperar que las expectativas de los sujetos, sus decisiones y sus acciones, respecto de la inserción laboral, sean simples.

Resulta que, si un sujeto que ha nacido en una zona rural de Bolivia y aspira, gracias a los escaparates que le ofrecen los medios de comunicación, con acudir a la ciudad para integrarse a esa intensa lógica de consumo, construye, desde su vivencia particular y su contexto social y cultural, una serie de aspiraciones o representaciones sobre el futuro, representaciones que pueden localizarse en las dimensiones de la educación y el trabajo, principalmente. Pero esas expectativas no son solo del sujeto, sino que corresponden a los esquemas representacionales de su grupo social, de sus relaciones cotidianas en las que podemos situar la función de los padres y los abuelos en la dimensión generacional. Son los padres, en las zonas rurales, los que determinan que los jóvenes deben acudir a las ciudades para estudiar y para trabajar, es decir, el componente migratorio en este proceso es esencial. Pero, estudiar y trabajar, ¿para qué? En este punto, la opinión de los padres de nuestros sujetos de estudio, coincide exactamente con la opinión de los economistas: para mejorar las condiciones de vida. De modo que las expectativas de estudio y laborales son construcciones sociales que el sujeto asume como propias. En esta situación de la circulación de tanta información, ante la percepción de la incertidumbre, es al menos la familia, los padres los que van marcando puntos de certidumbre que nos son más que referencias simbólicas sobre el futuro para los jóvenes. Pero aquí hay que añadir que, finalmente, esta función de la certidumbre es siempre precaria, porque es evidente que la función de los padres pasa por las circunstancias de la migración y por tanto por el ausentismo.

**Las competencias.** Las “historias de vida” de los jóvenes de la Zona Sud de Cochabamba, más allá de los datos cuantitativos, nos han permitido ver, cómo el desarrollo de competencias laborales, se encuentra en la vivencia de lo cotidiano, en las experiencias vividas por el sujeto en un contexto ambiental rural, en determinadas condiciones sociales y culturales particulares.

Podemos ver que, durante su desarrollo, el sujeto va adquiriendo una serie de competencias, que se ejercitan en función de su propia realidad ambiental, física, social y cultural, como formas de operar en la realidad y adaptarse a ella. Estas competencias, que pueden ser prácticas o motoras (habilidades manuales, mecánicas, etc.), cognitivas

o mentales (analíticas, reflexivas, de razonamiento matemático, razonamiento espacial, creativas, de autoaprendizaje, etc.), pero también relacionales (empáticas, de responsabilidad, de compromiso, etc.) y comunicativas (habilidades del lenguaje oral o escrito, habilidades para dialogar, capacidades expresivas, capacidad de escucha), son en realidad funciones de procesos adaptativos a medio y por tanto corresponden específicamente al contexto singular en que se han desarrollado. Hay que aclarar que estas competencias se articulan entre sí formando respuestas complejas en el rendimiento del sujeto en alguna actividad.

Muchas de las competencias adquiridas por el sujeto en respuesta a la dinámica de su entorno familiar, tales como lavar, cocinar, limpiar, cuidar niños y otras, podrían ser competencias invisibles en el mercado laboral. Es decir, no son los datos formales los que hacen que estas competencias adquieran el estatus de “calificadas”, son más bien, frente a la dinámica mercantil, competencias subvaloradas. Sin embargo, una de las formas de la inserción laboral, especialmente femenina, se sustenta sobre ellas, particularmente en empleos como labores de casa, ayudante en locales gastronómicos o asistentes de educadoras en instituciones de educación inicial. Son estas competencias —para decir de algún modo— “primarias” las que permiten a muchas mujeres, especialmente, adolescentes y jóvenes, insertarse tempranamente al mercado laboral.

Pero también estas competencias constituyen esquemas básicos de adaptación, cuyo repertorio permite al sujeto una confrontación con realidades de otros contextos y le sirve para la adquisición de otras habilidades diferentes o habilidades más complejas. Son las competencias las que permiten al sujeto adquirir cierto éxito sobre la realidad, al mismo tiempo que le permite acercarse al cumplimiento de actividades productivas más complejas. En última instancia, son las competencias las que le permiten al sujeto el cumplimiento de las expectativas educativas y laborales.

El caso es que las instituciones de educación formal permiten en el sujeto el desarrollo de las habilidades ya establecidas o la adquisición de otras nuevas habilidades. La educación escolar, la educación técnica, la educación superior, no son más que instancias institucionales para el desarrollo de estas habilidades con las que finalmente el sujeto construye un perfil de acciones que le permitirá integrarse a alguna función laboral. Esta secuencia de la educación es apropiada y pertinente cuando coincide y cuando se articula con los esquemas de las competencias básicas del sujeto hacia un desarrollo de procesos más complejos que son los que las instituciones, tanto educativas como productivas, van valorando como los mejores rendimientos; y no son pertinentes cuando en sus planes de estudio y ofertas formativas, le son extrañas y ajenas a sus propias condiciones prácticas, cognitivas, sociales y culturales. Al mismo tiempo, y de acuerdo al desarrollo económico y tecnológico que se podría estar generando en el país, las instituciones formativas tanto públicas como privadas tendrían que asumir el desafío de ofertar carreras que integren en sus propuestas nuevas actividades vinculadas a la electrónica, la robótica, informática, electromecánica, etc., que son actualmente las

perspectivas de las actividades laborales de la dinámica del mercado.

Pero el sujeto se encuentra, en algún momento de su experiencia de vida, con la dinámica del mercado, o con el mercado laboral, es decir, con esa condición social y económica que es la de integrarse al engranaje de la productividad en cualquier sociedad, con el solo hecho de participar en el lazo social. Y es el mercado laboral el que está compuesto esencialmente por dos instancias: la de las personas que ofertan su trabajo y la de las empresas que demandan trabajadores. De modo que siéndole externa esta dinámica, es decir, siendo que el sujeto no define las condiciones de su funcionamiento, le impone a éste opciones por las que tendrá que discurrir para satisfacer en alguna medida sus expectativas. Las opciones múltiples y complejas de la dinámica del mercado no coinciden con las expectativas de los individuos, y entonces lo que hace el sujeto es tratar de integrarse a la dinámica del mercado para ejercer lo que la ventaja de sus competencias le permiten hacer, en algún puesto laboral. El caso es que, cuando el entorno formativo —en la familia o en la escuela y las instituciones educativas— no coincide las posibilidades y las expectativas de las familias y los niños y jóvenes, el desarrollo de sus competencias no coinciden con el desarrollo de un mercado local cada vez más mecanizado, más desarrollado en el campo de la electrónica, la mecánica automotriz y la informática, con más demanda de competencias técnicas operativas en rubros como la soldadura industrial, mercadotecnia, contaduría, elaboración de productos lácteos, servicios gastronómicos y hotelería, y otros, cuya demanda empresarial es intensa, con oferta de salarios elevados. Los jóvenes, como ya hemos visto, por influencia de sus padres y del mismo contexto social, o simplemente por una suerte de desinformación, siguen aspirando a la formación universitaria en las carreras tradicionales, y a la titulación como licenciado o doctor, carreras para las que la demanda es, en la actualidad, bastante limitada. La imagen del licenciado y el doctor, como ideal y aspiración hacia el estatus profesional, es en este punto definitiva. Fruto de un complejo y largo proceso histórico, desde la colonia, el habitante rural, el indígena y el campesino, no solo han construido la representación del estatus social con la imagen del habitante ciudadano, sino con la imagen del profesional universitario y sus títulos. Finalmente, tras las aspiraciones profesionales y las expectativas de la formación universitaria subyace, de manera irrenunciable en los padres y por tanto en los propios jóvenes, el deseo del ascenso social y del estatus.

**Lógica de la oferta y la demanda laboral.** De acuerdo a la información obtenida en el trabajo de campo hemos podido también acceder a los puntos de vista de quienes están a cargo de las empresas, ya sea como gerentes o como autoridades superiores. Del mismo modo, más allá de las perspectivas de la disciplina económica, nos ha interesado escudriñar los aspectos subjetivos y la percepción particularizada sobre el funcionamiento del mercado laboral, escenario en el que nos proponemos destacar la situación de los jóvenes.

De acuerdo a la perspectiva de los empresarios, son las empresas las que no cubren adecuadamente su demanda de trabajadores. Es decir, los empleados que generalmente

son contratados no cumplen, o lo hacen de manera muy precaria, con las competencias del perfil laboral que se requiere para el puesto. No hay en el medio instituciones formativas que puedan cubrir las demandas específicas y cada vez más diversificadas de las competencias laborales que exigen las empresas.

De acuerdo a la publicación virtual Bolivia Emprende, en diciembre de la gestión 2015, “*se inscribieron 19.823 empresas en Bolivia, de las cuales 6.800 (34%) se dedican a las ventas al por mayor y menor; 3.830 (19%), a la construcción y 2.100 (11%) a la industria manufacturera*” (27 de enero de 2016). No obstante que en ese mismo periodo se cerraron 5.347 empresas, la mayoría de ellas unipersonales, el crecimiento responde a la dinámica del mercado y al crecimiento poblacional, de modo que si ambos crecen puede existir un equilibrio entre la oferta de trabajo y la absorción de esta oferta por las empresas. Sin embargo, son los empresarios los que afirman que el crecimiento y el desarrollo empresarial no se articula con la oferta del trabajo calificado para los puestos creados. En otras palabras, los jóvenes que se insertan en el mercado de trabajo a través de las empresas, no cumplen con los perfiles de competencias que son requeridos, debido a que las instituciones formativas, en general, no consideran en sus ofertas académicas los nuevos rubros de empleo que van emergiendo como consecuencia del desarrollo productivo del país y del mundo global, pues la construcción de estas ofertas siempre está rezagada respecto del desarrollo del mercado y la productividad. La solución que se ha inventado a este respecto, es que, las empresas contratan jóvenes sin las competencias requeridas y es en el mismo puesto de trabajo, es decir, “en el aprendizaje del hacer” que estos adquieren las competencias y aprenden el oficio. Hay que destacar que el mayor aprendizaje sobre un oficio solo se lo desarrolla en el lugar de trabajo, de ahí la valoración de los empleados antiguos que son “empleados altamente calificados”, que al estar en el empleo por algo más de 15 o 20 años, son empleados que han desarrollado un alto nivel de especialización, de modo que la empresa no puede fácilmente prescindir de ellos; correlativamente. Es en estos casos en los que es posible construir vínculos de lealtad laboral, sin cuya condición no podría desarrollarse una estabilidad laboral.

En otros casos la solución viene de manera más orgánica y estructural al vincular las instituciones formativas con las organizaciones matrices empresariales, tal como sucede con INFOCAL y la Cámara de Industria. Es decir, es a demanda de algunas empresas privadas por las que Infocal ha sido creada y encomendada a formar profesionales técnicos en rubros específicos. De modo que aquí, por lo menos identificamos una coherencia en la secuencia de la oferta y la demanda de profesionales calificados. Por lo demás, hay que pensar que en general, en el mercado, entre las instancias que participan ofertando formación, los jóvenes que acuden a esos centros para capacitarse y las empresas, no se articulan secuencias complementarias, no dialogan sus necesidades para generar una planificación de la dinámica de la oferta y la demanda, sino que —hasta donde podemos analizar la situación de estos elementos en la dinámica de la oferta y la demanda laboral— a través de una suerte de coincidencias fortuitas, se generan algunas

confluencias y aciertos. Es decir, que, a pesar de esta desarticulación, la ausencia de una planificación racional entre la oferta y la demanda, finalmente hay algo que funciona.

**Empleo y su relación con los centros de formación.** El punto es que el empleo, en general, y el empleo adecuadamente remunerado, sigue siendo escaso para la mayoría de los habitantes que constituyen el sector de la población económicamente activa; y es escaso o de deficiente calidad, específicamente para los jóvenes; pero, además, es más precario para los jóvenes de zonas periurbanas y para las mujeres jóvenes. En la Zona Sud de Cochabamba no se han establecido aún las suficientes empresas o industrias que pudieran emplear a jóvenes. En esta zona, existen dificultades para acceder a centros de formación o capacitación en profesiones técnicas y en rubros de demanda laboral. Por las características morfológicas del espacio de la Zona Sud y por los procesos históricos en la construcción del espacio habitable en la zona, el desarrollo industrial y económico, el desarrollo de la capacidad de ofertar empleos, así como el crecimiento de las empresas, por los niveles de concentración demográfica, no se ha dado en los Distritos 8, 9 o 14 de la Zona Sud, sino que han ocupado espacios céntricos de la ciudad o lugares adyacentes en el este y el oeste de la ciudad, es decir, en espacios alejados para los habitantes de esta zona. Y por tanto los centros de formación están también establecidos en el centro de la ciudad. Aunque este dato parece poco significativo, en realidad cobra importancia cuando los padres o los mismos jóvenes calculan las posibilidades económicas de asistir tanto al empleo como al centro de formación.

Y mientras el joven que busca empleo tiene entre sus expectativas la posibilidad de acceder a un puesto laboral en el que aspira también a recibir un buen trato, cumplimiento de las obligaciones salariales y sociales por parte de su empleador, ascensos e incrementos salariales, incentivos, estabilidad, entre otras cosas, el empleador tiene también expectativas sobre los empleados a los que va a contratar: le exige experiencia laboral, buena presencia, educación, responsabilidad, puntualidad, buen trato, proactividad, compromiso, lealtad, conocimientos sobre el área, y claro, pretensiones salariales no muy altas.

Hemos visto también que las demandas de empleados calificados difieren, según la vocación productiva del espacio territorial, no solo en su sentido regional amplio, sino también en sus sentido restringido y zonal, y, por lo tanto, el empleo, es una función de las condiciones del desarrollo de los espacios territoriales en los que se asienta una comunidad, y es una función del desarrollo de las iniciativas empresariales privadas que deciden invertir y emprender una actividad productiva en espacios comunitarios. Y el empleo, en tanto inserción laboral, tendría que situarse entre los emprendimientos empresariales, la respuesta formativa y las demandas de la comunidad. A esto hay que añadir que el relativo éxito de una empresa de productos o servicios se lo debe en gran parte a la comunidad, es decir, a las personas asentadas en el espacio común con la cual las empresas comparten intereses confluyentes: fuerza de trabajo, por una parte y potenciales clientes, por otra.



En una concepción holística de la lógica de un mercado más humanizado, que solamente mercantil, la formación tendría que vincularse, en lo específico, a las demandas y necesidades del desarrollo comunitario. La ausencia de coincidencia entre los elementos que definen el mercado laboral, pone en evidencia, tal como hemos ido mostrando en la exposición de datos, pero además a través de la mirada de los propios jóvenes y los testimonios y análisis de expertos, las más grandes injusticias que se perpetúan en una sociedad: las desigualdades de clase, las segregaciones raciales, económicas, de género y generacionales, las exclusiones por niveles formativos, etc., que se dan a propósito de la inserción de jóvenes al mercado laboral.

Desde la perspectiva de la demanda de profesionales calificados, el mercado laboral es un espacio social y económico absolutamente diversificado, y son diversificadas también las demandas de competencias requeridas en cada puesto laboral. Mientras que, por el contrario, las ofertas de formación son más bien limitadas a ciertos rubros prevalentes en el mercado. En tanto se trata de entidades privadas de formación profesional técnica, pesa mucho la condición de sostenibilidad financiera que tendrá que tener la oferta de una carrera, pues esta oferta responde siempre, de manera específica, a las demandas de formación que han sido identificadas por los estudios de estas entidades privadas, y estas demandas son las que los jóvenes ponen “de moda” entre sus expectativas, y es así, que en la mayoría de las veces, las entidades formativas no considera actividades y competencias específicas que los empleos requieren. No podemos dejar de mencionar que las ofertas privadas de formación tienen un importante componente lucrativo en el momento de definir sus ofertas formativas.

La aparente ausencia de fuentes laborales para los jóvenes no es sino, un efecto de la inadecuada articulación de los elementos que conforman la lógica del mercado.

Para que la secuencia esté completa hace falta hablar de las necesidades de la comunidad, y éste es un aspecto que no ha sido abordado en nuestra investigación. Lo que sucede, es que, las organizaciones comunales esperan a que las autoridades gubernamentales establezcan de manera diagnóstica las necesidades de una comunidad. Son los propios actores, la población, las organizaciones sociales, las que deben hacer un esfuerzo para reconocer sus propias necesidades, ya que esta identificación, en la medida en que se articule con las preferencias, expectativas, con las propuestas formativas de las instituciones, recibirá los beneficios de un futuro desarrollo formativo, laboral, económico, articulado, planificado. Algunas preguntas urgentes en esta línea son: ¿Cuáles son las necesidades de las familias? ¿Cuáles son sus expectativas o el imaginario de desarrollo al que aspiran? ¿cuáles son sus necesidades productivas? Y por tanto, ¿cuáles son sus necesidades formativas?

Mientras los empleadores y las empresas esperen que los jóvenes, por propia iniciativa estudien y se capaciten en competencias laborales generales, y la empresa recurra a estos recursos humanos disponibles, en una oferta informal en el mercado, es decir, mientras no se genere una articulación entre lo que los jóvenes aspiran,

mientras los centros de formación no respondan a las demandas de la comunidad y de las empresas, y mientras la demanda de empleados capacitados en rubros específicos no tenga respuesta en los centros formativos, solo presenciaremos la dinámica de una desarticulación del mercado laboral.

El mercado exige mano de obra calificada a nivel técnico medio o superior, pero no todas las instituciones de formación públicas ofertan grados técnicos. Solo desde hace algunos años, la Universidad Mayor de San Simón, ha emprendido la posibilidad de responder a esta demanda y por tanto ha comenzado a planificar en algunas carreras la obtención de títulos intermedios, es decir, títulos de técnico medio y superior. Por otro lado, hacemos notar que las instituciones privadas, resultan, para los jóvenes de la Zona Sud, costosas y no están al alcance económico y geográfico de las familias situadas en zonas periurbanas.

**A manera de recomendaciones.** Esta investigación ha pretendido responder a una demanda puntual de la Fundación Horizonte, cuya demanda central, es, en caso de montar un instituto técnico superior: ¿qué rubros deberá ofrecer y en qué condiciones deberá formarse a los jóvenes para una efectiva inserción laboral?

Resulta difícil ser tajantes y puntuales en una respuesta a esta interrogante, porque, como hemos visto, la dinámica de la articulación del mercado es compleja. Sin embargo, la investigación nos permite partir de la idea inicial, de que es posible y recomendable el montaje de una institución para la formación técnica de jóvenes de la Zona Sud de Cochabamba. Sin embargo, esta decisión debe someterse a algunas consideraciones y a algunas condiciones previas. Las ponemos a consideración:

- a) Debe desarrollarse un trabajo amplio y metódico de información profesiográfica tanto con estudiantes de últimos cursos de los establecimientos educativos, así como con los padres de familia. Esta información impartida deberá considerar la explicación de la dinámica actual de los elementos que componen el funcionamiento del mercado laboral actual; deberá también valorar la formación técnica en los rubros en el actual desarrollo de las demandas de profesionales técnicos provenientes, tanto del sector privado como del sector de las empresas del Estado, por sobre las carreras universitarias a nivel de licenciatura.
- b) Específicamente, con los jóvenes en situación de egreso, debe emplearse una estrategia de orientación vocacional que responda a las condiciones vivenciales, sociales, culturales, económicas, de la singularidad de los jóvenes de la Zona Sud, que valore además sus capacidades y sus competencias, por áreas, y que oriente sus aspiraciones, sus expectativas y su vocación hacia emprendimientos profesionales.
- c) Sin referirnos a la infraestructura del establecimiento, que es un aspecto que lo damos por hecho, proponemos poner una especial atención en la construcción de una malla curricular que responda con flexibilidad, a la dinámica del mercado antes expuesta. En este sentido, es necesaria la organización de una oferta curricular diversificada en

las carreras técnicas de mayor demanda, en las perspectivas de una inserción laboral efectiva en rubros en desarrollo en el mercado laboral, que, hasta donde se ha podido identificar son los rubros en los que el desarrollo se viene impulsando en país y el sector público, por efecto de la nacionalización de los hidrocarburos: como electrónica, electromecánica, la robótica, informática, electromecánica, en rubros diversificados de la gastronomía, soldadura industrial, costura y diseño de modas. Pero también, como efecto del crecimiento económico relativo, se dinamizan diversos rubros, de modo que el ciudadano común tiende a un mayor consumo de productos en general, tal como lo prueban el consumo de alimentos y el consumo de prendas de vestir, para mencionar algunos emprendimientos privados.

f) Se hace necesaria que la articulación de la formación con la inserción laboral pueda desarrollar estrategias comunitarias que permitan a los estudiantes integrarse en los espacios productivos industriales o manufactureros como formas de aprendizaje y como medio de inserción laboral. Más allá de la planificación curricular que pueda establecerse en el centro formativo, se hace necesaria una movilización de la comunidad, cuyo esfuerzo permita gestionar vinculaciones operativas con empresas públicas y privadas del contexto inmediato al espacio comunitario, pero también se requiere una ampliación de estas vinculaciones con empresas públicas y privadas del contexto local, que, a su vez, permita la planificación inserciones de estudiantes en actividades productivas. La inserción en estas actividades, debe tener un carácter esencialmente formativo, remunerado o no, que, reglamentado debidamente, permita en los jóvenes, la adquisición de competencias profesionales en manejo operativo de procedimientos productivos que empresas requieran, de modo que luego de un periodo académico, el joven pueda estar debidamente capacitado para asumir el cargo e insertarse en esa misma labor.



La presente edición se terminó  
de imprimir el mes de diciembre de 2016  
en los talleres de Gráfica “JV”.  
c. Venezuela N° 760 - Telf.: (591) - (4) 4253665

Cochabamba - Bolivia

Universidad Mayor de San Simón  
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación  
Instituto de Investigaciones



La situación de empleo en nuestro país es una de las principales problemáticas aún no resueltas. Cada gestión gubernamental o gobierno entrante considera políticas y estrategias para disipar la pobreza y la falta de empleo de los bolivianos, al parecer siempre se encuentra en el punto de debate. Sin embargo, la pobreza continúa y las fuentes laborales son cada vez más disputadas, no importando las condiciones materiales ni salariales, el hecho de demandar y concretar una estabilidad laboral, sin duda, se convierte para la población en una búsqueda implacable en muchos casos sin éxito, que lleva a engrosar el trabajo informal o contratos por servicio.

**Prohibida su venta**