

“EXCLUSIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES; UNA MIRADA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO”

EXCLUSION AND LABOR INSERTION OF YOUNG PEOPLE; A LOOK FROM A GENDER PERSPECTIVE

MSc. Antonio Oblitas Vedia
UMRPSFXCH, Sucre - Bolivia
antoniooblit@gmail.com

Univ. Noemí Plaza
UMRPSFXCH, Sucre - Bolivia
papaatkm@gmail.com
Sucre - Bolivia

Recibido: septiembre 09, 2020

Aceptado: octubre 25, 2020

DOI: <https://doi.org/10.38147/invneg.v13i22.99>

Resumen

El análisis de la dinámica de la inserción laboral de los jóvenes es un tema de creciente interés social y al ser los jóvenes un segmento significativamente amplio en la población de la ciudad de Sucre (cuya presencia contribuye a la dinámica económica), la presente investigación apunta a identificar los factores que condicionan y determinan la inserción laboral de los jóvenes (hombres y mujeres) en la ciudad.

En el presente estudio, se investigan problemas del comportamiento del mercado laboral, desde la perspectiva de los jóvenes profesionales, se identifican variables, conceptos y exploran datos desde diferentes puntos y enfoques, todos relacionados a la inserción laboral de los jóvenes profesionales. Por otra, se establecen las causas, los efectos y en qué condiciones se manifiestan los diferentes fenómenos asociados a la inserción laboral en la ciudad de Sucre. Por tanto, se brinda información generada sobre los procesos de inserción laboral de los jóvenes profesionales en la ciudad de Sucre.

Palabras Claves

Jóvenes profesionales, mercado de trabajo, inserción laboral

Abstract

The analysis of the dynamics of the labor insertion of young people is a topic of growing social interest and since young people are a significantly broad segment of the population of the city of Sucre (whose presence contributes to the economic dynamics), the present research points to identify the factors that condition and determine the employment of young people (men and women) in the city.

In the present study, problems of labor market behavior are investigated from the perspective of young professionals, variables, concepts are identified and data explored from different points and approaches, all related to the labor insertion of young professionals. On the other, the causes, effects and under what conditions the different phenomena associated with labor insertion in the city of Sucre are manifested. Therefore, it provides information generated on the labor insertion processes of young professionals in the city of Sucre.

Keywords

Young professionals, labor market, labor insertion

I. INTRODUCCIÓN

Sucre, al ser una “ciudad universitaria”, donde confluyen jóvenes de los diferentes municipios del departamento y del interior del país (cuya presencia contribuye a la dinámica económica) y al ser los jóvenes un segmento amplio y significativo en la población de la ciudad, el análisis de la dinámica de la inserción económica y social y en este ámbito, la inserción laboral de los jóvenes profesionales es un tema relevante y de creciente interés económico y social.

En el contexto actual, el hecho de acceder a una ocupación es cada vez más complejo, siendo un momento clave la inserción laboral y en este proceso se consideran centralmente, entre otros, tres aspectos: i) La transición desde la institución de formación profesional (universidad, instituto u otro centro) al mercado de trabajo presenta trayectorias diversas; ii) Así también, no es posible hablar de un grupo homogéneo de jóvenes, sino de diferencias internas que existen en este segmento de la población, que dependerá de muchos factores, entre otros, de la posición que ocupan en determinados espacios sociales, sus mentalidades, sus condiciones socioeconómicas y no solamente su mera condición de edad; iii) Desde la perspectiva de género se plantea que el mercado laboral está constituido por prácticas e instituciones, reglas escritas y no escritas, que estructuran las interacciones sociales y las oportunidades de inserción.

Ante este contexto, surgen un conjunto de interrogantes, tales: ¿Cómo es la inserción laboral? ¿Cómo se desarrolla el proceso de inserción a partir de su quehacer profesional en el mercado de trabajo? ¿Dónde se insertan laboralmente? ¿Cuál es la percepción sobre el empleo, subempleo y desempleo? ¿Cuáles son los factores que influyen de manera directa en la inserción laboral? ¿Cuáles son sus percepciones sobre su situación actual y futuro? ¿Cuál es la causa de que haya tantos jóvenes en el mercado laboral ofertando sus servicios profesionales y no encuentran? ¿Acaso existen debilidades en las acciones de las políticas públicas de empleo? ¿Se deberían establecer nuevas estrategias entre empresas – universidades?, evidentemente se puede notar que existe fuerza laboral desocupada, pero, ¿Qué es lo que debiera hacerse para alcanzar el gran reto de ingresar a un sin número de profesionales al mercado de trabajo? Este conjunto de preguntas refleja parte de los vacíos de información que existe sobre la inserción laboral de los y las jóvenes profesionales en la ciudad de Sucre. Por lo tanto, se plantea la siguiente formulación del problema: ¿Cuáles son los niveles de inserción laboral de los profesionales jóvenes en la ciudad de Sucre? En esta perspectiva el Instituto de Investigaciones Económicas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UMRPSFXCH, promueve la presente investigación, en la cual la población de los jóvenes profesionales comprendidos/as entre los 18 y 28 años, se constituye en el principal objeto de análisis y trata de dar a conocer cuáles son los factores de mayor influencia en la inserción laboral y sus principales problemáticas. Razón por la cual, el objetivo central es el de “Analizar y determinar los factores que inciden en la inserción laboral de los jóvenes profesionales”.

El estudio es de carácter exploratorio y explicativo, ya que, por una parte, establece una visión general y aproximada respecto a un tema relevante y poco explorado, como es la inserción laboral de los jóvenes profesionales en la ciudad de Sucre. En cuanto a los métodos y técnicas de investigación, por una parte, se procedió a realizar una revisión de información secundaria, constituida por publicaciones realizadas por entidades como la CEPAL, FAUTAPO, BID, PIEB, RELIDD, Fundación Milenio, así como artículos de prensa, entre muchas otras. Por otro lado, se ha obtenido información primaria, a través de la aplicación de cuestionarios (encuestas) a 386 jóvenes profesionales (muestra), de los cuales el 50,3% correspondió a varones y el 49,7% a mujeres. Se realizaron entrevistas a los Responsables de Recursos Humanos, Gerentes, Directores de 19 instituciones y empresas, tanto del sector público como privado. El estudio, considero un tipo de muestreo no probabilístico, cuya población está constituido por el conjunto de jóvenes (hombres y mujeres) profesionales entre 18 y 28 años de edad de la ciudad de Sucre.

Número de Titulados de Universidades e Institutos, por gestión

Descripción	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Titulados U. Privadas	104	386	277	246	270	1.283
Titulados U. Públicas	3244	4392	3962	3872	4027	19.497
Institutos Públicos, Técnico medio	32	35	28	31	37	163
Institutos Públicos, Técnico superior	438	356	421	473	647	2.335
Total	3818	5169	4688	4622	4981	23.278

Fuente: Elaboración propia facilitada por las Universidades e Institutos de Sucre.

Se establecieron, los siguientes parámetros para determinar tamaño de la muestra:

Unidad:	Jóvenes profesionales de la ciudad de Sucre.
Elemento:	Hombres y mujeres profesionales, entre 18 y 28 años de edad.
Extensión:	Ciudad de Sucre o distritos urbanos del Municipio de Sucre.
Tiempo:	Junio y julio de 2019.
Parámetro:	Percepciones y dinámicas sobre la inserción laboral.

Para este efecto se utilizó la fórmula para el cálculo de muestras para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95% y un estándar aproximado de error del 5%. En esta perspectiva, el tamaño de la muestra se la establece mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{E^2(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra	= ?	Q = probabilidad de fracaso	= 50%
N = tamaño de la población	= 23.278	Z ² = nivel de confianza	= 1,96 (95%)
P = probabilidad de éxito	= 50%	E ² = error máximo	= 5% (0,05)

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 23.278}{0,05^2 \times (23.278 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} = \frac{22.355,9}{57,9} = 386$$

II. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

2.1. Datos generales de los jóvenes

De acuerdo a las encuestas aplicadas, el 49,7% corresponden a varones y el 50,3% a mujeres profesionales jóvenes. Considerando segmentos de edad, el 9% corresponden a varones y mujeres profesionales que están entre 18 y 22 años. El 42% a jóvenes que están entre los 23 y 25 años y el 48% tienen una edad que está entre los 26 y 28 años. En cuanto a la procedencia y lugar de origen el 67% pertenece a Sucre, el 7% indica ser del interior del departamento y el 26% resulta ser de otro departamento. En todos los casos, considerando el sexo de los jóvenes profesionales, se distribuyen en porcentajes similares.

Sobre la situación conyugal, el 68% de los jóvenes profesionales son solteros/as (36% corresponde a varones y 32% a mujeres), la mayor parte está concentrado en el segmento de los 23 y 28 años de edad. En cambio, el 13,5% está constituido por jóvenes casados/as y el 18% manifiesta convivir con su pareja. Por otra parte, el 1% menciona que tiene una situación de divorciados/as, separados/as o viudos/as. La situación conyugal de casado/a o conviviente, en los jóvenes, establece niveles de “responsabilidad económica y familiar”, aspecto que “presiona” a generar y/o contribuir a los ingresos familiares, por lo que no pueden quedarse sin empleo e ingresos por un tiempo extendido. Así también, el 18% de las mujeres profesionales corresponden a casadas y convivientes, quienes, normalmente, asumen roles de carácter reproductivo al interior de la familia, generando determinadas limitaciones en sus procesos de inserción laboral. En contraste, los jóvenes solteros, además, viven en un hogar donde no son la principal fuente de ingresos, la presión de emplearse es menor y puede reflejar una mayor posibilidad para buscar un empleo que mejor satisfaga sus expectativas.

Por otro lado, el 28,5% de los jóvenes profesionales tienen, entre 1 a 4 hijos, de los cuales, el 13,7% corresponde a los varones y el 14,8% a las mujeres. En el caso de las mujeres jóvenes profesionales, el ser madres determina, que deben asumir ciertas responsabilidades, por una parte, propias del proceso de embarazo y por otra, relacionado a la crianza y cuidado de los hijos/as, sobre todo en los primeros años, generándole determinadas limitaciones en sus posibilidades de inserción laboral, sumado a esto, la existencia de “restricciones” por parte de las empresas e instituciones a contratar mujeres embarazadas, por las implicaciones que tiene desde la perspectiva de los beneficios sociales que deben cumplir. Esta situación, genera cierta presión en los jóvenes que tienen hijos/as, debido a que deben generar ingresos “suficientes” para cubrir los gastos de manutención. En el caso de las mujeres, se genera la responsabilidad sobre el cuidado de los hijos/as y los quehaceres del hogar, afectando los niveles de inserción laboral.

En cambio, el 69% (35% de varones y 34% de mujeres) de los jóvenes indica que, si cuentan con independencia económica de parte de sus familias de origen, frente al 31% que aún no lo tiene. El factor independización de la familia de origen alude a la dimensión social del proceso de inserción laboral. Este factor se centra en aquellos aspectos personales en torno a cómo el proceso de inserción ha posibilitado o dificultado la concretización de la independización familiar.

Para ello este factor se subdivide en aquellos jóvenes independizados y los no independizados. La inserción laboral de los y las jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que la percepción de ingresos, genera la base material para disminuir y luego “eliminar” la dependencia económica de los padres y establecer un hogar propio.

Contar con un sueldo que cubra el mantenimiento de un hogar es el primer elemento significativo para el logro de la independización de los jóvenes profesionales. A su vez, se asumen nuevas responsabilidades como es mantener un hogar, pagar cuentas, realizar labores domésticas, las cuales, a veces, no fueron asumidas hasta su salida de la familia de origen. Este proceso de transición que viven los jóvenes, de ser profesionales e insertarse laboralmente, les posibilita solventarse económicamente por lo que tiende a buscar su independencia económica, cambiando su modo de vida.

El proceso de independización es visibilizado como complejo debido a las responsabilidades que se deben asumir y por ello, requiere un periodo de adaptación. Para los jóvenes que lograron independizarse es muy importante el apoyo que constituye la familia de origen en este proceso, pues señalan que una vez independizados se valora todo el esfuerzo y lo que entregan los padres durante toda la formación. En este proceso existe una diversidad de trayectorias, estas son de carácter individual, que no son únicas y mucho menos homogéneas, sino que consiste en distintos itinerarios por los que los y las jóvenes discurren. Esta naturaleza de las trayectorias, hace referencia a los diversos caminos en los que la formación, la tipología de los estudios, el empleo/desempleo se correlaciona en el periodo de transición inicial. Así también, las características originales de las personas como el género y la clase social influirán y determinarán el proceso (Casal, 1996).

Según la información obtenida, el 35% (18% varones y 17% mujeres) tienen bajo su dependencia económica a personas (padres, hijos/as, hermanos/as), constituyéndose en un miembro importante para el sustento de sus familias. Este aspecto, constituye otro factor de presión para una mayor y mejor inserción laboral. En esta perspectiva, para estos jóvenes, es primordial conservar sus puestos laborales y mejorar sus procesos de formación académica para optar a mejores puestos y bien remunerados.

Los padres en la etapa de formación de los y las jóvenes profesionales juegan un rol fundamental, a través del apoyo que les brindan en todos los aspectos posibles. Así también, esperan que sus hijos/as terminen con una carrera, sean profesionales y ejerzan la profesión de manera exitosa. En esta perspectiva, el 97,3% (49,6% de varones y 47,7% de mujeres) cuentan con su padre y el 96,1% (47,4% de varones y 48,7% de mujeres) con su madre. En sí, se puede afirmar que la mayoría de los jóvenes profesionales tienen y están vinculados al seno familiar. Los padres, pueden contribuir a la inserción laboral de los y las jóvenes profesionales, así también, los hijos/as asumen un “mayor” compromiso para lograr insertarse laboralmente y “demostrar” que el apoyo proporcionado ha tenido sus “frutos”.

2.2. Datos de estudio de los y las jóvenes profesionales

En el siguiente cuadro, se presenta la información relacionada al nivel de formación académica:

Niveles de instrucción que tuvieron los y las profesionales (En %)



Fuente: Elaboración propia.

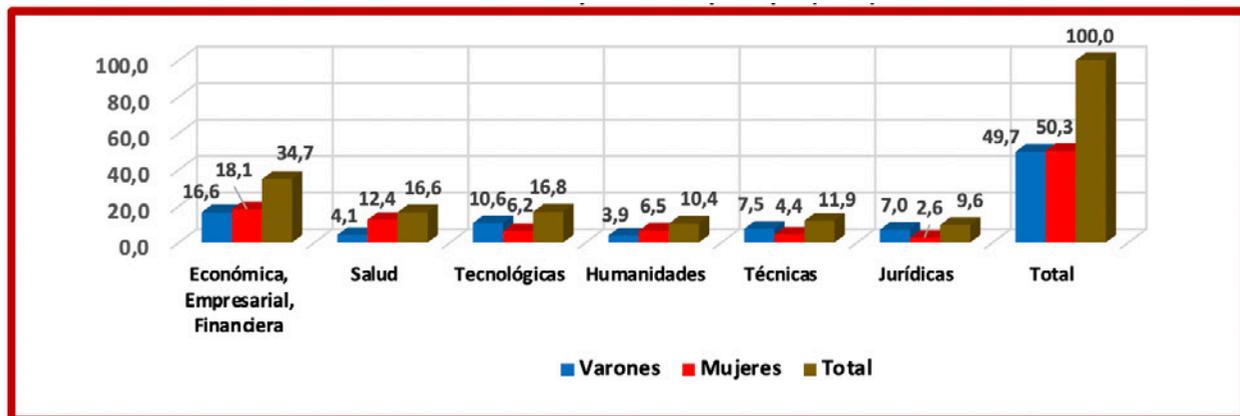
De acuerdo a los resultados de la encuesta, se tiene que el 7% de los jóvenes profesionales tienen una formación de **técnico medio** (3,9% varones y 3,1% mujeres). El 2,3% de los varones y mujeres estudiaron en una Universidad Pública, el 2,1% en un instituto público, el 1,6% en un instituto privado y el 0,5% de los técnicos medios lo hicieron en una Universidad privada y en otra institución respectivamente. En cambio, el 14,2% de los jóvenes profesionales son **técnicos superiores** (8,5% varones y 5,7% mujeres). Los varones con nivel técnico superior, obtuvieron su título de una universidad pública en un 4,4%, el 2,6% indica que obtuvieron su título en instituciones privadas, pocos obtuvieron su título de las demás instituciones. En mujeres indicaron que salieron profesionales a nivel técnico superior de las universidades públicas en un 1,8%, de institutos públicos el 2,3% y finalmente, de institutos privados el 1%. Los **egresados** (sin título) corresponden al 12,2% (6,7% varones y 5,4% mujeres) de los jóvenes profesionales. En el caso de los varo-

nes el 6% estudio en una universidad pública, 0,5% y 0,3% estudió en un instituto público y privado respectivamente. En cambio, el 4,7% de las mujeres estudiaron y egresaron de una universidad pública y el 0,8% de un instituto público. Por otro lado, el 66,6% (30,6 varones y 36% mujeres) de los jóvenes profesionales tienen el nivel de **licenciatura**. El 25,9% de los varones y el 32,4% de mujeres obtuvo su licenciatura de una universidad pública, solo el 4,7% de los jóvenes profesionales se titularon de una universidad privada y en porcentajes bajos de institutos públicos y privados. En los niveles de formación de técnico medio, superior y egresado (no titulado), los varones tienen un mayor porcentaje con relación a las mujeres, situación inversa se presenta en el nivel de licenciatura, donde las mujeres tienen un mayor porcentaje con relación a los varones.

En cuanto a la formación de posgrado adquirida, solo el 4,1% de los jóvenes logro acceder y realizar un curso de posgrado. La mayoría que tiene estudios de posgrado son los varones con el 3,4% y solo el 0,8% de las mujeres cuentan con un título de posgrado. En esta trayectoria se incluyen aquellos jóvenes que presentan altas expectativas de logro de la carrera profesional. La llevan a cabo por medio de una formación académica prolongada con resultados positivos, sin rupturas lo que lleva a los jóvenes a una transición exitosa y rápida a la vida activa (Casal, 1996). Esto incide de manera positiva en la inserción laboral al tener una educación superior en comparación con los demás profesionales. No obstante, los jóvenes retrasan su entrada al mercado del trabajo.

La información sobre el área de su profesión de los jóvenes profesionales se presenta a continuación:

Área de formación profesional principal (En %)



Fuente: Elaboración propia.

El 16,6% de los varones tienen una formación relacionada al área económicas, empresarial y financiera. En el área de salud se tiene un 4,1%, en otras áreas como la de tecnología un 10,6%, en humanidades el 3,9%, en áreas técnicas el 7,5% y finalmente en áreas jurídicas y políticas el 7%. En el caso de las mujeres se titularon en un 18,1% en el área económico, empresarial y financiera, en el área de salud un 12,4%, en áreas tecnológicas un 6,2%, en humanidades 6,5%, en áreas técnicas el 4,4% y finalmente, en el área jurídica el 2,6% de las jóvenes. En cuanto al **número de carreras que estudiaron** los profesionales jóvenes, el 85,2% tienen una sola profesión (41,7 varones y 43,5% mujeres). El 14% tienen dos carreras (7,5% de varones y 6,5% de mujeres) y solo el 0,8% tienen tres carreras. Por tanto, aproximadamente, el 15% de los jóvenes profesionales ofertan en el mercado laboral habilidades, destrezas y competencias en más de una profesión, generando mayores posibilidades de inserción laboral.

2.3. Situación laboral de los y las jóvenes

2.3.1. Trabajo y periodo de estudio, empleo, fuentes de trabajo, relación de trabajo y profesión

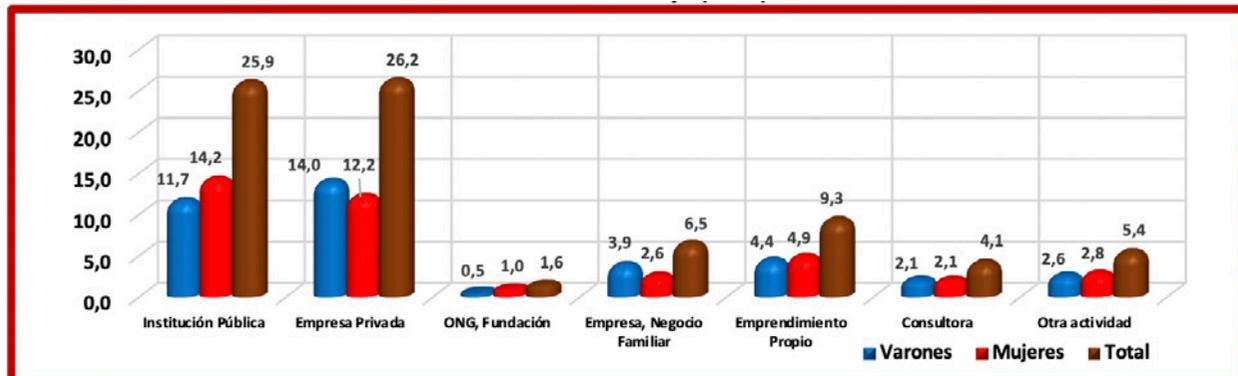
Entre uno de los factores que influye en el proceso de inserción laboral de los jóvenes están, las interacciones que han establecido en su etapa y proceso de formación académica. El 60% los jóvenes (33,6% de varones y 26,4% de mujeres) tuvieron la oportunidad de trabajar mientras estudiaban. Los segmentos que tuvieron esta experiencia laboral se concentran en los 23 y 28 años y en mayor porcentaje fue la de los varones. Estas vivencias de trabajo posibilitan ganar experiencia en el campo laboral, en muchos de los casos no estuvieron vinculadas a su área de estudio y formación, no obstante, generaron determinadas ventajas, en cuanto a niveles de relacionamiento e interacción con profesionales, desarrollo de habilidades y conocimientos de las dinámicas laborales, entre muchas otras.

De acuerdo a los resultados del estudio, una proporción importante de los jóvenes profesionales están ocupados, gran parte de ellos empiezan su vida laboral luego de egresar de la carrera que estudiaron. De acuerdo a la información obtenida, el 79% de los jóvenes profesionales cuentan con un empleo, es decir, ocho de cada diez jóvenes profesionales cuenta con un empleo y considerando el sexo, en ambos casos están distribuidos en proporciones similares, 39%

de los varones y 40% de las mujeres, se encuentran trabajando. En cambio, existe un 21% de los profesionales que están desempleados, dos de cada diez se encuentra desocupado, de los cuales el 10,6% corresponde a varones y el 10,4% a mujeres, existiendo una brecha poco significativa entre ambos. Entre los motivos sobre el desempleo están los siguientes: En el caso de los varones desempleados, el 4,4% manifestó no encontrar trabajo, no obstante, sigue buscando gran parte de este porcentaje está comprendido en el segmento de entre los 23 a 28 años de edad. Luego se tiene que el 3,9% de los profesionales varones opto por seguir estudiando. El 1,3% de los jóvenes que no encontraron trabajo se dedican a actividades en sus casas y por último el 0,5% no encontró trabajo y dejó de buscar. En cuanto a las mujeres jóvenes profesionales el 10,4% se encuentra desocupada, entre las razones centrales, para el 3,6% está la decisión de seguir estudiando, el 2,8% realiza actividades en su casa, el 3,1% no encuentra, aunque sigue buscando una fuente laboral. Gran parte de las jóvenes desempleadas se encuentran en el segmento de 23 a 25 años de edad.

Considerando las fuentes de trabajo de los y las jóvenes profesionales, se tienen los siguientes datos:

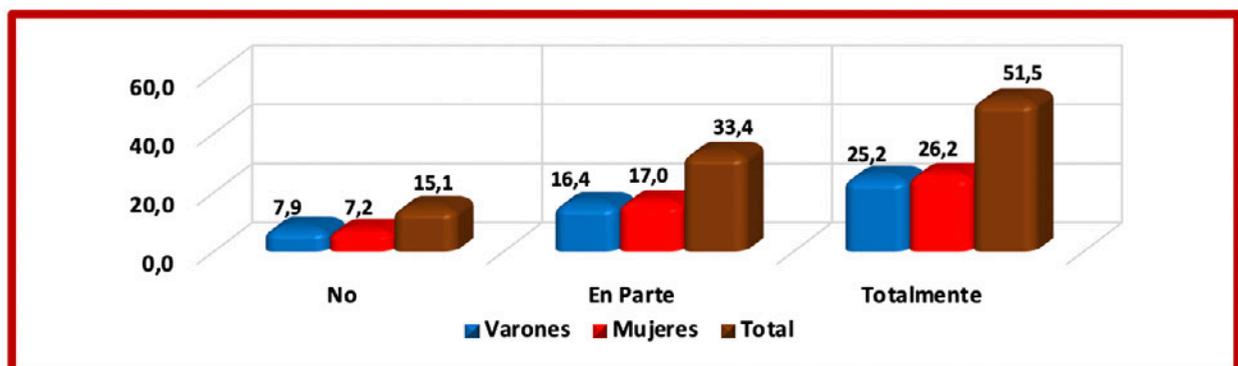
Fuentes de Trabajo (En %)



Fuente: Elaboración propia.

La forma predominante de inserción laboral es la de asalariado/a (empleado/a), el 73% de los y las jóvenes profesionales trabajan en instituciones públicas, empresas privadas (incluye consultoras), organizaciones no gubernamentales y fundaciones, es decir la relación de dependencia con este tipo de inserción es que trabajan 7 de cada 10 jóvenes ocupados. Dicha proporción aumenta con los años (es significativamente mayor en el segmento de 23 a 28 años que en la de 18 a 22 años). La diferencia en la proporción de esta relación de dependencia laboral entre los varones con relación a las mujeres es de 1,5% más en las mujeres. Resulta que el 31,9% del empleo generado pertenece al sector privado y el 25,9% al público. Aparece en segundo término como alternativa de empleo el emprendimiento y la cuenta propia con el 11,8% de los jóvenes profesionales. Así también, el entorno familiar se constituye en una opción para realizar actividades laborales, encontrándose en esta situación el 8,2% de los y las jóvenes ocupados/as, se podría afirmar que esta forma de inserción, la tercera en importancia, es la de trabajadores sin salario, trabajan en colaboración con miembros de su familia sin recibir remuneración fija, constituyendo en un indicador claro de crecimiento de su participación en el sector informal. Por otro lado, la relación del trabajo que realizan con la profesión, es la siguiente:

El trabajo que realiza está relacionado con su profesión (En %)



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica, se observa que el 15,1% de los jóvenes profesionales (7,9% de varones y 7,2% de mujeres) indican que su trabajo no está relacionado, en lo absoluto, con su profesión, en cambio el 33,4% (16,4% de varones y 17% de mujeres) indica que está relacionada en parte con su profesión y finalmente el 51,5% (25,2% de varones y 26,2% de

mujeres) indica que está directamente relacionada con su trabajo.

2.3.2. Posición en el mercado de trabajo, ocupados, desocupados y tipos de relación contractual

La posición de los jóvenes profesionales en el mercado laboral se manifiesta a través de tres posibles situaciones, empleados (ocupados), subempleados y la de desempleados (desocupados), información que se presenta a continuación:

Posición en el mercado de trabajo de los jóvenes profesionales (Ocupación y desocupación. En %)



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la información obtenida, el 79% de los y las jóvenes profesionales se encuentran ocupados/as, de esta cifra, el 65% tienen las condiciones “normales” de empleados/as. No obstante, son pocos los empleos en los que exista un sistema normalizado de progresión mediante la acumulación de experiencia y de méritos profesionales. Mientras que el 14% (6,2% en varones y 7,8% en mujeres) de los jóvenes profesionales que están ocupados, declararon estar subempleados, lo cual significa que su ocupación tiene al menos una de las siguientes características: i) trabajan debajo de la jornada laboral, ii) reciben un ingreso inferior al ingreso mínimo y iii) están en ocupaciones de inferior calificación. Estos aspectos hacen que se esté subutilizando las capacidades de formación de los jóvenes profesionales y hace referencia, por una parte, a que el mercado laboral demanda personas con menor calificación, mientras que el espacio para el desarrollo profesional es cada vez más complejo y por otra, determina condiciones de trabajo (beneficios sociales) y salarios precarios con una alta inestabilidad laboral.

De acuerdo a un estudio realizado por el CEDLA¹ a 2017, el subempleo afectaba al 20% de la fuerza laboral boliviana y que se manifiesta principalmente en jóvenes (varones y mujeres) profesionales nuevos, con alto nivel educativo. Considerando estas cifras y el segmento de los profesionales jóvenes, en la ciudad de Sucre, alcanza al 14%. Así también, en el mismo estudio, se afirma que si bien en los últimos años, el desempleo disminuyó en Bolivia, fue a costa de un crecimiento del subempleo, “el desempleo ha disminuido a costa de sacrificar la calidad del empleo, la gente se ocupa, pero sin beneficios, en condiciones precarias y en horarios no convencionales, es decir, se subemplea”.

En cuanto a la desocupación, el 21% de los jóvenes profesionales se encuentra en esta situación (10,6% en varones y 10,4% en mujeres). Entre estos jóvenes profesionales es posible identificar dos tipos de situaciones diferentes: los desocupados “cesantes” que corresponde a aquellos/as jóvenes que tenían una ocupación anterior y la perdieron y los desocupados/as “entrantes”, donde se encuentran los que por primera vez buscan ingresar al mercado laboral. Esta situación evidencia las dificultades que posee este grupo, desde el inicio de su trayectoria laboral para obtener cierto grado de estabilidad.

En cuanto al género, si bien las cifras de desempleo son similares entre los varones y mujeres profesionales y aunque en Bolivia está prohibido por ley la discriminación por sexo, existe una mayor probabilidad de que las mujeres sean desempleadas porque los empleadores piensan que no tienen las habilidades necesarias para desempeñar el tipo de trabajo que están buscando. Más aún, hay una mayor probabilidad de que las mujeres abandonen su trabajo por decisiones personales como casarse o tener hijos.

Tener o no tener un empleo determina la opinión que los y las jóvenes profesionales tienen de sí mismos y la forma en que se relacionan con los demás. Mientras que algunos empleos pueden tener un efecto de empoderamiento, en casos extremos la falta de oportunidades laborales puede contribuir a generar malestar social, además, con el tiempo los conocimientos de los profesionales pueden perder vigencia y sus destrezas pueden disminuir, entre otros aspectos. Considerando un dato histórico del CEDLA, cada año, egresan y se titulan 170 mil de las universidades del país y sólo 80 mil consiguen trabajar (53%) y un 47% termina desempleado, subempleado o creando negocios propios por necesidad más que por oportunidad. En el caso de Sucre, e involucrando a todos/as los jóvenes profesionales la cifra es la del 35% que se encuentran subempleados y desempleados.

1 Bruno Rojas, investigador del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

Así también, se obtuvo información sobre la jornada laboral para los jóvenes ocupados y subempleados. Los que indicaron ser subempleados representan el 7,5% entre mujeres y varones, como también el 5,2% que indica trabajar más de una jornada completa como también un 4,3% indica tener posición de subempleado/a y finalmente un 0,7% su trabajo es menos de media jornada indicando que son subempleados/as. El 61,6% de los y las jóvenes profesionales trabajan jornadas completas (de 8 horas), de los cuales el 54,1% se considera empleado y el 7,5% que está siendo subempleado. El 20,7% trabaja más de una jornada completa, donde el 15,4% es empleado y el 5,2% es subempleado. En cambio, el 17,7%, desde la perspectiva de la duración de la jornada laboral son subempleados.

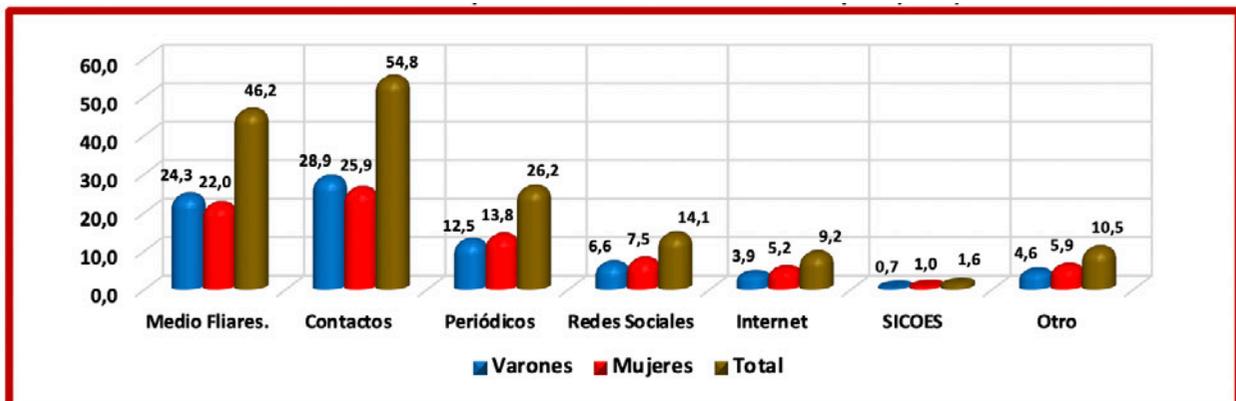
Otro de los aspectos, en los procesos de inserción laboral está la relación contractual establecida y se manifiesta, a través de los contratos laborales. Este tema esta normado por la “Ley General del Trabajo”. Los tipos de contratos de los jóvenes profesionales son los siguientes: El 17,4% de los jóvenes (8,2% de varones y 9,2% de mujeres) no tienen un contrato escrito, el 19,3% están con contratos fijos (10,5% de varones y 8,9% de mujeres), el 24,6% trabajan de manera eventual (10,8% de varones y 13,8% de mujeres) y un 4,3% manifiesta tener (otros) acuerdos (verbales, por temporada o servicio). Estas cuatro tipologías de relación contractual, de los jóvenes profesionales, establecen que la característica del mercado laboral actual es la precariedad, que afecta al 65,6% de los profesionales objeto del presente estudio. Estas dinámicas contractuales, si bien están relacionados a contratos temporales o fijos, también se asocian a salarios mínimos, políticas de beneficios sociales restrictivas, entornos económicos y políticos desfavorables, entre otros, todo ello en aras de una estrategia de reducción de costos y de poder prescindir de sus empleados cuando los “contratantes” (empresas, entidades públicas y privadas) lo estimen necesario, generando incertidumbre en los jóvenes profesionales. Así también, genera un escenario caracterizado por la inestabilidad, incertidumbre e inseguridad social, que son los más frecuentes en nuestro contexto actual del trabajo laboral. Por tanto, la condición contractual predominante determina la calidad de los empleos e influye considerablemente en la calidad de vida de los jóvenes profesionales.

Por otro lado, el 17% (8,5% de varones y 8,5% de mujeres) tienen contratos indefinidos, esta modalidad de contrato posibilita a los y las jóvenes profesionales contar con una fuente de ingreso segura y le permite tener estabilidad laboral determinando un conjunto de aspectos y decisiones sobre el futuro de los y las jóvenes profesionales. Así también, desde la perspectiva del empresario y/o la entidad contratante (pública y privada) responde a la necesidad de tener un/a trabajador/a calificado y competente por todo el tiempo de vida útil que pueda tener. El 17,4% manifiesta trabajar por cuenta propia constituyéndose en trabajadores/as autónomos/as que realizan actividades profesionales de forma habitual a cambio de dinero sin un contrato laboral que le vincule a ninguna empresa u otra entidad.

2.3.3. Medios de información y acceso a fuentes de empleo y tiempo de espera al 1er empleo

En cuanto a las distintas **fuentes y medios de información** a los que accedieron los jóvenes profesionales para conocer y postularse a una fuente de trabajo están los siguientes:

Medios utilizados para conocer sobre fuentes de empleo (En %)



Fuente: Elaboración propia.

Los contactos personales (amigos y conocidos) con el 54,8% y el entorno familiar con 46,2%, son las primeras dos fuentes a las que recurren mayoritariamente los jóvenes profesionales para informarse y conocer de fuentes de trabajo existentes. La búsqueda de empleo a través de los anuncios aparecidos en la prensa o periódicos es considerada un método muy extendido, no obstante, solo es realizada por el 26,2% de los y las jóvenes profesionales. Las redes sociales son una parte muy importante de la vida actual de los jóvenes en general. Éstas son utilizadas tanto con fines sociales como académicos. Entre las más importantes están el Facebook, WhatsApp, Twitter, LinkedIn (red de contactos profesionales) y el Instagram. Con fines de búsqueda de fuentes de empleo y es utilizada solo por el 14,1%. El internet es uno de los recursos más demandados por las personas en la actualidad, ya que ofrece muchas oportunidades y una de ellas está relacionada a la búsqueda de trabajo. En él es posible encontrar información y herramientas como son

las páginas web o blogs, de entidades públicas, privadas y personas en particular. Este recurso con fines de búsqueda de empleo es utilizado por el 9,2% de los y las jóvenes profesionales.

El SICOES, es un servicio cuya misión es administrar todas las contrataciones de las instituciones y organismos públicos del Estado. Dispone de una página web con amplia información sobre la demanda de servicios, compras, requerimientos de personal, entre muchas otras. Este recurso es utilizado solo por el 1,6% de los y las jóvenes profesionales. El 10,5% de los y las jóvenes profesionales recurren a otras fuentes, entre estas están, principalmente, organizaciones gremiales, asociaciones de profesionales, de empresarios, y organizaciones de mujeres.

En cuanto al **conocimiento de programas** que promueven y apoyan la inserción laboral, estas se relacionan con el conjunto de programas de apoyo a la inserción laboral, llevadas adelante por el gobierno central e instituciones privadas, que benefician a los jóvenes. En este sentido, el 25,6% de los jóvenes profesionales manifiesta conocer el programa “**Mi Primer Empleo Digno**”, este es un programa de inserción laboral para jóvenes de bajo ingresos de zonas urbanas y periurbanas. El programa fue implementado en el año 2009 por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, ejecutado por la Dirección de Empleo. En segundo lugar, con el 18,7% de los jóvenes profesionales está el **Centro Juana Azurduy**, esta es una Organización No Gubernamental que ejecuta el “Programa Juventud Trabajadora” cuyo propósito es el de impulsar a que jóvenes mujeres y hombres ejerzan su derecho al trabajo y alcancen autonomía económica, mediante la formación técnica competitiva, el acceso al empleo digno y/o la creación de microempresas rentables.

En tercer lugar, de conocimiento está el **Programa de Apoyo al Empleo** (PAE I) con el 18,4% de los jóvenes profesionales. Este Programa, de alcance nacional, estuvo a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Entrega estipendios para capacitación en puestos laborales a buscadores de empleo. El programa se centra en trabajadores, técnicos y profesionales mayores de 18 años, que se encuentran en situación de desempleo, con o sin experiencia laboral. La población objetivo programa fueron técnicos y profesionales mayores de 18 años, que se encuentren en situación de desempleo con o sin experiencia laboral. Así también, el 18,4% manifestó conocer El “**Plan Generación de Empleo**” (2019) para contratación de jóvenes, este plan tiene como objetivo “incentivar la contratación de jóvenes de 18 a 35 años, con y sin experiencia laboral en el área urbana, con todos los beneficios establecidos por ley. Permitiendo de esta manera fortalecer los vínculos entre la empresa privada, los beneficiarios y el Estado a través de incentivos económicos. El 16,3% menciona a las **Bolsas de Trabajo**, esta es una forma más, que ya existe para buscar empleo. Su objetivo es brindar

ofertas de empleo para las personas que busca algún trabajo. Se ha identificado una lista con 10 portales web que funcionan como bolsas de trabajo para buscar empleo en Bolivia, estas son: Trabajopolis, OpciónEmpleo, LinkedIn Bolivia, Computrabajo, Empleate, Acción Trabajo, Locanto, Universia Bolivia, portal de Empleo del Gobierno de Bolivia, Trabajarporelmundo.

El 8% menciona a **FAUTAPO**, la misma, en sus inicios fue una Institución Asociada de apoyo en materia educativa a las Universidades de Tarija y Potosí, cuyo alcance y cobertura de trabajo, que posteriormente fue ampliada. El 7,3% manifiestan conocer de **Entidades Privadas** a través de sus organizaciones del sector empresarial, como la Federación de Empresarios, la CAINCO, así como de los convenios y alianzas realizadas con los programas de empleo promovidos por las entidades del gobierno.

Por otro lado, con relación a las **acciones realizadas para lograr su inserción laboral**, los mayores porcentajes se refieren a la Presentación de Curriculum Vitae con el 44,8%, a esta acción contribuye el acceso y alcance de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación ya que posibilita el envío “masivo” de curriculum a través del internet. Luego está la Participación en Entrevistas con el 38,1%. Existe el 13,5% de los jóvenes profesionales que realizan otras actividades.

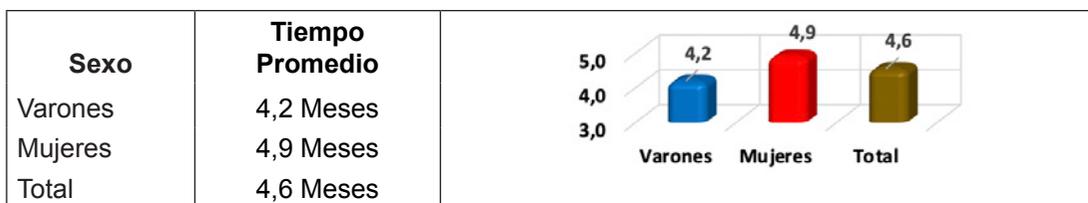
En cuanto a los diferentes **medios para acceder a su primer fuente de trabajo**, el 68,8% de los profesionales jóvenes accedieron, a su fuente de trabajo, a través de tres mecanismos; el “**ofrecimiento directo**” con el 30,8% (17% varones y 13,8% mujeres), las “**recomendaciones**” con el 20% (9,5% varones y 10,5% mujeres) y a través de “**contactos**” el 18% (8,5% varones y 9,5% mujeres), en estos tres procesos se valora el contar con conocidos (familiares, amigos, compañeros, otros) que puedan facilitar el acceso al empleo. Los jóvenes profesionales son contactados y se localizan a través de redes informales basadas en el conocimiento personal de los mismos, por parte de alguien que pertenece a la organización, institución, empresa o tiene influencia en ella, aunque con posterioridad se solicite la presentación del currículum. Estas modalidades se convierten en las principales vías de acceso al empleo. El **Concurso de Méritos** con el 8,2% (4,6% varones y 3,6% mujeres), se constituye en un medio interesante de acceso a una fuente laboral, no obstante, se generan dudas sobre los procesos de transparencia. Las **Pasantías** realizadas, por el 7,2% (3,9% varones y 3,3% mujeres) de los jóvenes profesionales y que han mantenido los vínculos laborales al terminar las “prácticas” les permitió conseguir y acceder a su empleo, sin que existan diferencias significativas por sexo. La realización de prácticas dentro del período de formación académica representa una posibilidad de tomar contacto con escenarios laborales y de ellas pueden derivarse posibilidades de trabajo. Además, la experiencia que brinda el período de prácticas permite conectar la formación teórica recibida con las

exigencias propias de los puestos de trabajo. Así también, la realización de prácticas en empresas e instituciones, bajo diversas modalidades (becas, pasantías, internados, trabajos dirigidos), posibilita romper el círculo vicioso existente entre inexperiencia y posibilidades de empleo ya que para el acceso al empleo se requiere una experiencia que no puede ser lograda sin haber estado empleado anteriormente.

Otro grupo de medios de acceso a fuentes de trabajo (con el 11,5%) están la “**muñeca**” con el 6,9% (3,6% varones y 3,3% mujeres), la “**militancia política partidaria**” con el 3,3% (1% varones y 2,3% mujeres) y el “**aval o favor político**” con un 1,3% (0,7% varones y 0,7% mujeres) de los jóvenes profesionales. Este aspecto refleja la politización del mercado de trabajo, que caracteriza sobre todo al sector público (donde es posible encontrar criterios discrecionales en las decisiones de contratación de personal. El 3,6% de los jóvenes profesionales (1% varones y 2,6% mujeres) accedió a través de **otros mecanismos** como el internet. Se tiene al 5% de los y las jóvenes profesionales cuya vía de acceso al trabajo fueron a través de **programas de empleo** 3% (1,6% varones y 1,3% mujeres) protagonizado por las instancias del gobierno y **bolsas de Trabajo** 2% (1% varones y 1% mujeres).

Con relación al **tiempo de espera para conseguir su primer empleo**, este se refiere al periodo de transición entre la búsqueda de empleo y la adquisición del puesto de trabajo. Considerando el periodo de tiempo que tardaron los jóvenes profesionales para concretar el ingreso a su primer puesto de trabajo, el 78,7% (varones 40,3% y mujeres 38,4%) tardo entre 0 y 6 meses. En cambio, un 16,7% (7,2% varones y 9,5% mujeres) tardo entre 7 y 12 meses. El 3% de los jóvenes tardo 2 años. Y, por último, el 1% tardo entre 3 a 4 años, lo cual es bastante preocupante. A partir de lo señalado por los jóvenes profesionales, el tiempo que se tarda es fundamental para una inserción laboral exitosa y esta dependerá de las expectativas que posean antes de la inserción laboral y de las actividades que realicen en el mismo transcurso de tiempo. No obstante, la dinámica económica, social e institucional que existe en Sucre influirá en este aspecto. A continuación, se presentan los tiempos promedio que los profesionales, tardaron en encontrar trabajo:

Tiempo Promedio, en meses, que le llevo conseguir su primer empleo



Fuente: Elaboración propia.

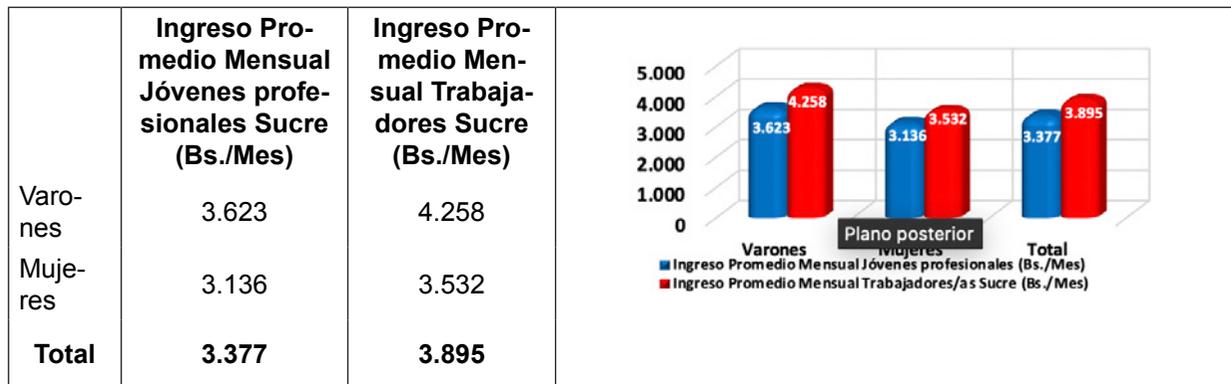
Como se puede apreciar en el cuadro anterior, el promedio de tiempo que tardaron en encontrar el primer trabajo es de 4,2 meses para los varones y 4,9 meses para las mujeres. Por tanto, conseguir el primer trabajo toma casi cinco meses, en promedio (4,6), un lapso relativamente menor, si se consideran los datos contenidos en el estudio de diagnóstico laboral, elaborado por el investigador del CERES, José Luis Barroso, en base a una encuesta levantada por el Foro Regional, en septiembre (2018) pasado, en ciudades metropolitanas del eje central de Bolivia, en el cual establece que, en La Paz (donde supuestamente hay un gran movimiento económico) es en la que más se tarda en conseguir empleo (8,5 meses), seguida de Cochabamba (6,4) y de Santa Cruz (4,8). Así también, el estudio determina que, en Bolivia, conseguir trabajo toma casi siete meses en promedio (6,7), un lapso bastante largo si se considera que en otros países de la región el tiempo tomado en este propósito es, en algunos casos, incluso menos de la mitad: Colombia 6, Perú y Chile 3 y México 3,2.

2.3.4. Percepción de ingresos laborales y calidad laboral

Con relación a los niveles de **ingresos percibidos**, en promedio el 46,9% de los y las jóvenes profesionales tiene un nivel de ingresos mensuales que está entre los 2.001 y 4.000 Bs., el 30,5% tiene un nivel de ingresos promedio menor o igual a los Bs. 2.000, el 15,4% están con un ingreso mensual promedio entre los 4.001 y 6.000 Bs., en cambio el 4,6% esta con un ingreso promedio entre los 6.001 a los 8.000 Bs., y, por último, solo el 2,7% tiene un ingreso mayor a los Bs. 8001. Con relación a la variable sexo, aunque con diferencias discretas, las mujeres resultan las más afectadas, se puede observar que perciben ingresos menores o iguales a Bs. 2.000 en un mayor porcentaje con relación a los varones (18% frente a 12,5% de los varones). Así también, de acuerdo a la información obtenida (del 7,3%) en la percepción de los ingresos más altos (mayores a Bs. 6.001) la diferencia es a favor de los varones 5,6% frente al 1,7% de las mujeres. Estos aspectos muestran claramente la situación desfavorable para las mujeres jóvenes profesionales.

Se ha procedido a establecer las diferencias de los ingresos promedio mensuales, de los jóvenes profesionales con la de los trabajadores, los resultados son:

Ingresos promedio de jóvenes profesionales y de los/as trabajadores/as en Sucre

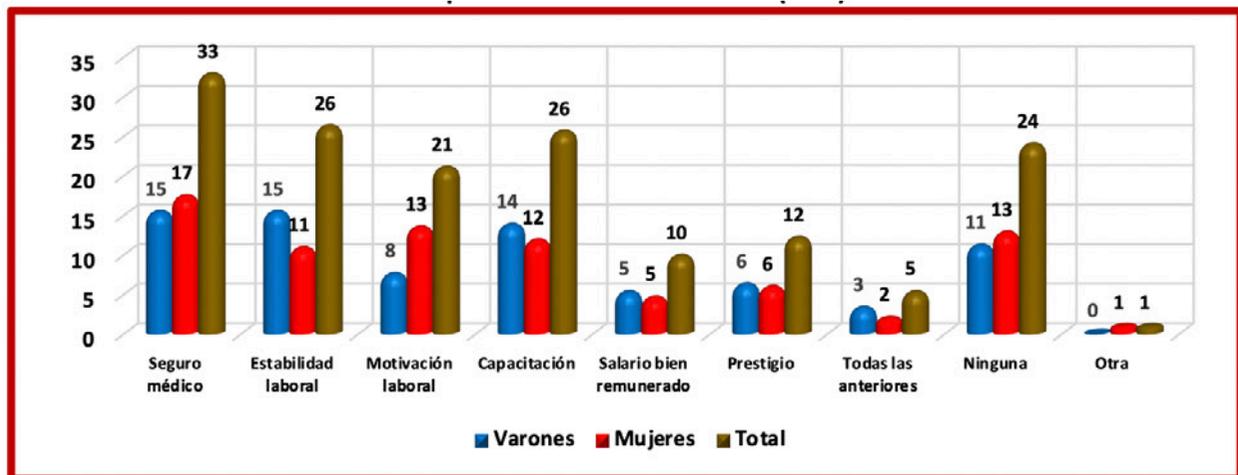


Fuente: Elaboración propia con datos del Estudio de la Canasta de consumo de los trabajadores en Sucre.

Los ingresos promedio percibidos por los y las jóvenes profesionales son menores con relación a la de los y las trabajadores en Sucre, cuya edad promedio fue de 41 años. En el caso de los jóvenes varones profesionales, comparativamente, perciben un menor ingreso promedio con una diferencia de -14,9%. Mientras que las jóvenes mujeres profesionales reciben -11,2% con relación a las mujeres trabajadoras. Considerando ambos sexos, la diferencia promedio es de -13,3%. Ahora considerando las diferencias de percepciones de ingresos mensuales, entre las y los jóvenes profesionales, se establece una brecha del 15,5%. Esta brecha es mayor cuando se establece la diferencia con el ingreso promedio de los varones trabajadores del 26,3%.

En cuanto a la **calidad laboral**, este se considera un concepto multidimensional que requiere la integración de aspectos objetivos y subjetivos, con vistas a lograr un conocimiento no sesgado de la situación real del trabajo Gamero (2003). En esta perspectiva se reconoce una lista con los principales componentes, entre otros, que habría que considerar a la hora de identificar un trabajo de calidad: salario, regularidad y fiabilidad del trabajo y de los ingresos, situación contractual, protección social, representación sindical, jornada laboral, intensidad del trabajo, riesgos laborales, autonomía y participación en las decisiones laborales y perspectivas de desarrollo. Considerando las variables más relevantes, se obtuvo lo siguiente:

Componentes de la calidad laboral (En %)



Fuente: Elaboración propia.

Un tema particularmente crítico y que refleja la precariedad de las ocupaciones lo constituye el acceso a un seguro médico, solo el 33% (15% varones y 17% mujeres) de los jóvenes cuentan con este beneficio, el 26% manifiesta tener estabilidad laboral y participar de procesos de capacitación. El 21% recibe motivación laboral, el 24% no recibe ninguno de los diferentes componentes que hacen a la calidad laboral.

2.3.5. Dificultades en la búsqueda de empleo, grado de satisfacción con su trabajo y estudios realizados

En el proceso de inserción laboral, los y las jóvenes profesionales, fueron enfrentando una serie de **problemas y dificultades**, entre los factores más determinantes para conseguir un empleo se encuentra la experiencia profesional. La **falta de experiencia** profesional, nombrada por el 52,1% (24,3% varones y 27,9% mujeres) es considerada como la primera dificultad más importante para el acceso al trabajo por parte de los jóvenes profesionales. Otra de las dificultades

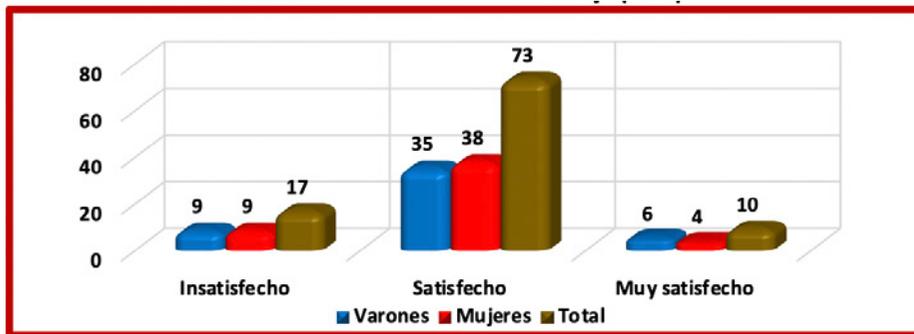
des presentadas está relacionado a la oferta laboral (39,3%) en términos de cantidad, expresada en la **existencia de “mucho” competencia** con el 34,1% (17,7% varones y 16,4% mujeres) y calidad indicada en la presencia de **profesionales mejor preparados** con el 5,2% (3,3% varones y 2% mujeres). La **edad** con el 19,3% (11,8% varones y 7,5% mujeres) es otra de las dificultades manifestadas por los jóvenes profesionales, la misma está asociada, por una parte, a la experiencia y por otra a las características y conductas propias que se viven en la etapa de joven.

El 16,1% (7,2% varones y 8,9% mujeres) de los jóvenes profesionales manifiesta que **existen pocas oportunidades laborales** en Sucre, por lo que la situación socio-económica se constituye en uno de los factores que influye en los niveles de inserción laboral. Este aspecto determina la toma de decisiones para quedarse o dejar la ciudad, en esta perspectiva, la generación de empleo es consecuencia de la actividad económica productiva, por lo que una mayor generación de empleo, en algunos sectores, responde a la necesidad generada por la demanda de los mercados. En este aspecto, se han recogido percepciones que tienen los jóvenes profesionales, sobre las oportunidades laborales que existen en Sucre. Aproximadamente el 88% de los jóvenes profesionales (ocupados y desocupados) considera que existen pocas oportunidades en la ciudad de Sucre. El 7,3% percibe que no existen oportunidades para el empleo y solo el 4,7% y el 0,3% sostiene que existen buenas y muchas oportunidades respectivamente.

Factores vinculados al nivel de formación académica es otra de las dificultades que enfrentan los jóvenes profesionales, situación que se manifiesta en la **Falta de estudios de Posgrado con el 5,9%** (2% varones y 3,9% mujeres), la **formación insuficiente con el 2,6%** (1,6% varones y 1% mujeres) y el **Desconocimiento de otro idioma con el 3,3%** (1,6% varones y 1,6% mujeres), agregando estas tres dificultades se tiene al 12,4% de los jóvenes profesionales. Por último, el 5,2% (2% varones y 3,3% mujeres) manifiesta **otras razones** (como la falta de vinculación) para acceder a una fuente de empleo.

Otra de las percepciones obtenidas fue sobre los niveles de **satisfacción con relación a su trabajo**, los resultados son los siguientes:

Grado de satisfacción con su trabajo (En %)



Fuente: Elaboración propia.

Se establece que el 83% de los y las jóvenes profesionales se encuentran satisfechos (73%; 35% varones y 38% mujeres) y muy satisfechos (10%; 6% varones y 4% mujeres), en cambio el 17% tiene determinados niveles de insatisfacción.

Las percepciones sobre el nivel de **satisfacción de los estudios realizados** de los jóvenes profesionales, tanto de los/as ocupados/as, como desocupados/as. Se han establecido tres categorías, estas son; insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho. Se puede observar, en la gráfica precedente, que el 11% de los y las jóvenes profesionales (7% varones y 4% mujeres) que están ocupados y desocupados manifiestan estar insatisfechos/as con su profesión. Por otro lado, el 76% (36% varones y 40% mujeres) se encuentra satisfecho/a con su formación académica adquirida y, por último, el 13% de los y las profesionales (7% varones y 6% mujeres) se encuentran muy satisfechos. Agregando dos niveles de satisfacción se tiene que el 89% de los y las jóvenes profesionales se encuentran satisfechos y muy satisfechos con su profesión.

2.3.6. Valoración e importancia de los factores para la inserción laboral

Se han identificado 13 factores que están relacionados al proceso de la inserción laboral. El 31% entre mujeres y varones indican que es muy importante el **currículum**, en tanto, el 45% de mujeres y varones, mencionan que es importante, establecen que “es un modo de abrirte puertas” por lo cual es muy importante la elaboración del CV, porque permite visibilizar los conocimientos, habilidades y competencias del postulante. Respecto a la **situación del mercado laboral** para el 3% (varones el 1% y mujeres el 2%) no tiene ninguna importancia, el 5% (varones el 3% y 2% mujeres)

manifiesta tener poca importancia, el 18% (9% varones, 10% mujeres) sostiene una regular importancia.

Para los jóvenes es muy importante el adquirir experiencia profesional, por lo que buscan alternativas de encontrar su primer empleo a través de **programas laborales o bolsas de trabajo** para lograr de esa manera una inserción laboral. No obstante, el 93% de los jóvenes (46% varones, 47 % mujeres) manifiestan que los empleadores no le dan mucha importancia a la experiencia profesional, ya que perciben que las empresas contratan personal a través de conocidos, familia, etc., sin ver el nivel de competencia o experiencia de los demás postulantes. El 21% de los jóvenes profesionales consideran el factor **azar y suerte** como determinante para encontrar trabajo, lo cual implica ir a buscar y por determinadas situaciones se logra estar en el sitio y momento adecuado, bastante difícil de predecir, no obstante, ocurre tal situación. Por tanto, se lo considera un factor diferente con relación a la formación académica, la experiencia, los contactos, el entorno familiar, las características personales, entre otros. El 100% de los jóvenes (hombres y mujeres) le asignan importancia a la existencia de **programas de apoyo al empleo**, consideran que es una iniciativa muy conveniente y una buena opción para insertarse en el mercado laboral.

La **formación académica**, es decisiva para el 93% de los jóvenes, determina las posibilidades de participar y ser considerado en los procesos de selección y contratación, aunque consideran que no es suficiente. El 59% de los jóvenes profesionales indican que es muy importante el contar con **personas “de tu círculo”** personal como ser, compañeros/as, parientes, amigos/as, quienes ayudan para acceder a una fuente de trabajo. Solo el 3% de los jóvenes, indicaron que no tiene tanta importancia el relacionarse con su entorno.

En cuanto a la **formación profesional paralela** el 9% de los jóvenes mencionan que no es relevante al momento de buscar un empleo laboral, en cambio el 91% (45% mujeres y 45% varones) indican que es una gran oportunidad, siendo la formación muy importante en el desarrollo personal, por lo que ayudara a tener más posibilidades de acceder y desempeñarse mejor en el campo laboral. Por otro lado, para el 58% de los jóvenes, **ser militante de algún partido político** genera posibilidades de inserción laboral sobre todo para aquellos jóvenes que brindaron su apoyo en campañas políticas y acertaron apoyar al partido político ganador. Aunque los jóvenes que ingresaron a un trabajo por pertenecer a un partido político no siempre están acordes con su formación profesional y su permanencia y duración está supeditada a factores poco controlables. Por otro lado, el 42% (21% varones, 21% de mujeres) indicaron que no tiene mucha importancia la pertenencia y militancia a un partido político, la prioridad es la de emprender de manera autónoma demostrando capacidad y habilidades en su área de profesión.

III. CONCLUSIONES

A modo de reflexión final se puede señalar, en primer término, que, el segmento de los y las jóvenes profesionales en Sucre, es uno de los grupos más desfavorecidos y vulnerables en materia laboral. La actual situación del mercado de trabajo excluye a gran parte de los mismos de la posibilidad de obtener un empleo, mientras que, quienes logran hacerlo se insertan -en la mayor parte de los casos- en ocupaciones de baja calidad laboral (bajos ingresos, reducidos beneficios sociales, trabajos con contratos a plazo fijo, poca estabilidad, entre otros).

Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos –sobre todo a partir de que los y las jóvenes profesionales forman una familia propia– están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad, que genera incertidumbre que afecta su inclusión social.

A partir del estudio realizado se ha podido constatar la complejidad que significa el análisis de los jóvenes profesionales como grupo social. Efectivamente, uno de los rasgos más notorios que se puso en evidencia es la heterogeneidad de situaciones que los mismos presentan en función, entre otras, de la edad, del área y nivel de formación, del entorno familiar en el que se encuentran y como estas variables condicionan diferentes itinerarios que comienzan a diversificarse desde el inicio de la vida laboral.

El desempleo es una situación anómala, fuera de lo deseable. Si el empleo es un factor de inclusión e integración de los y las jóvenes profesionales dentro de nuestra sociedad de la que forman parte, el desempleo es lo contrario, un factor de desintegración. Al quedar al margen de la estructura productiva, las personas desempleadas se alejan simbólicamente y fácticamente del sistema global de sus sociedades, de la participación, la riqueza y la garantía de los derechos que se articulan en torno al empleo. El desempleo, por tanto, expone a los y las jóvenes profesionales a una situación de vulnerabilidad ante la exclusión social. Hay una cuestión de status y reconocimiento e interacción asociado al empleo.

Algunos hechos observables: 1) las desigualdades en género se van reduciendo con el paso del tiempo, 2) a mayor nivel de estudios, las diferencias laborales entre hombres y mujeres se van haciendo menores, sobre todo en los procesos de inserción laboral (hecho que se constata empíricamente). No obstante, al interior del mercado de trabajo se generan procesos diferenciados para los y las jóvenes profesionales.

Se constata que el hecho de encontrar un trabajo no significa haber conseguido una inserción laboral de calidad. Así

también, se considera una mirada de género, ya que, si bien la precarización y desempleo afectan a la totalidad de los y las jóvenes profesionales, se acentúa notoriamente en las mujeres. Aunque es cierto que en los últimos años las mujeres se han incorporado a la actividad económica, la participación femenina se realiza, fundamentalmente, en empleos de baja categoría y en trabajos de tiempo parcial, lo que refleja que la segregación ocupacional sigue vigente, al igual que otras formas de desigualdad. Derivadas de la división social del trabajo.

Por último y en concordancia con algunas propuestas existentes, se entiende que, si bien el incremento de políticas activas de empleo para los jóvenes, así como su integración con políticas formativas (desde un enfoque transversal y de género) constituyen estrategias válidas para la atención de esta problemática; las soluciones de fondo están vinculadas con la realización de modificaciones estructurales en el mercado de trabajo y con la generación de acciones tendientes a estimular cambios paulatinos en los patrones culturales y empresariales que otorguen un nuevo valor a las necesidades y especificidades femeninas.

BIBLIOGRAFÍA

- Gamero, C. (2003). Análisis económico de la satisfacción laboral (Tesis doctoral). Universidad de Málaga, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, España.
- Pérez Islas, José A. Maritza Urteaga 2001, Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo, en: Enrique Pieck (coord.), Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social, México: Universidad Iberoamericana, pp. 355-399
- Schkolnik, Mariana 2003, Inserción laboral de los jóvenes, Fundación Chile 21, Documento de trabajo No.3, Santiago.
- Tokman, Víctor E. 2003, Desempleo juvenil en el Cono Sur, Serie ProSur, Fundación Friedrich Ebert, Santiago
- Bolivia, G. O. (2016). Ley N° 342: Ley de la Juventud. *Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia*.
- Fernández, S. I. (2012). *Categorías de la población según condición de actividad*. Sucre.
- Francesca Salvà-Mut, M. T.-Q.-O.-T. (2017). *La inserción laboral de los jóvenes y las jóvenes con titulación de formación profesional de grado medio y superior en España*. Barcelona, España: EDUCAR.
- FRANCISCO JAVIER BRAÑA, J.-I. A. (2007). *Determinantes de la inserción laboral de los jóvenes en España*. Gran Canaria: SALAMANCA.
- Gallacher, M. (2012). INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES. *UCEMA*.
- Lanza, É. T. (28 de abril de 2013). Jóvenes profesionales, los más afectados por la crisis laboral. *La Razón*.
- Luizaga, D. (11 de diciembre de 2017). "Inserción laboral para trabajadores y jóvenes profesionales". *La Razón*.
- Marco A. Limarino, J. L. (2013). Inserción laboral de los titulados de la UCBS-P-Tarija. *Perspectivas*.
- Núñez, H. M. (26 de marzo de 2018). Jóvenes demoran hasta un año para conseguir empleo en Bolivia, según un estudio. *Money periódico digital financiero*.
- Ruezga, J. A. (2017). La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos. *TESIS DE GRADO*.
- Schkolnik, M. (2005). *caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Vílchez, G. M. (2016). Análisis de la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015 - 2016. *TESIS DE GRADO*.
- Alex, L. (1991) Descripción y registro de las cualificaciones. El concepto de cualificación. Formación profesional.
- Marquez, A. (2011). La Relación entre Educación Superior y Mercado de Trabajo en México, Una breve contextualización. Perfiles Educativos Vol. XXXIII. ISUE-UNAM.