



UNIVERSIDAD AUTONOMA JUAN MISAEL SARACHO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA DE ECONOMIA

ENCUESTA

La presente encuesta es anónima, tiene la finalidad de recabar información para fines académicos.

1. Sexo

☐

a. Femenino

☐

b. Masculino

2. Edad: Años

3. ¿Qué idiomas habla?

☐

a. Castellano

EXTRANJERO

☐

a. Inglés

☐

b. Francés

☐

c. Alemán

☐

d. Portugués

NATIVOS

☐

a. Guaraní

☐

b. Quechua

☐

c. Aymara

☐

d. Otros

4. ¿Lugar de nacimiento?

PROVINCIAS

☐

a. Aniceto Arce

☐

b. Avilés

☐

c. Cercado

☐

d. Gran Chaco

☐

e. Méndez

☐

f. O'Connor

DEPARTAMENTO

☐

a. Santa Cruz

☐

b. Cochabamba

☐

c. La Paz

☐

d. Oruro

☐

e. Potosí

☐

f. Chuquisaca

☐

g. Pando

☐

h. Beni

PAIS

☐

a. Argentina

☐

b. Brasil

☐

c. Chile

☐

d. Colombia

☐

e. Ecuador

☐

f. Paraguay

☐

g. Perú

☐

h. Uruguay

☐

i. Venezuela

5. Estado civil

☐

a. Soltero

☐

b. Casado

☐

c. Viudo

☐

d. Divorciado

☐

e. Unión Libre

6. Carga Familiar (Responsabilidad familiar)

☐

a. Si _____

☐

b. No

7. ¿Realizó estudios Nivel Técnico?

☐

a. Si

☐

b. No

8. ¿Realizó estudios de Postgrado (posgrado)? (Si su respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta, caso contrario pasar a la pregunta 11)

☐

a. Si

☐

b. No

9. ¿Cuántos años de estudio de postgrado?

☐ a) 0 – 1

☐ b) 1 - 2

☐ c) 2 y Mas

10. ¿Qué Tipo de estudios Posgrado realizó?

☐ a. Especialidad

☐ b. Maestría

☐ c. Doctorado

☐ d. Post-Doctorado

☐ e. Diplomado

☐ f. Otro

11. ¿De qué tipo de Universidad egreso?

☐ a. Publica

☐ b. Privada

☐ c. Convenio

12. ¿Cuál es su Profesión?.....

13. ¿Cuantos años o mese de experiencia laboral tiene?.....

14. ¿La institución en la que trabaja es?

☐ a. Publica

☐ b. Privada

15. ¿Cuál es el cargo que ocupa en dicha institución?.....

16. ¿Cuál es su inmediato superior?

☐ a. Hombre

☐ b. Mujer

17. Tipo de jornada laboral

☐ a. Mensual

☐ b. Semanal

☐ c. Diaria

☐ d. Por Horas

☐ e. Eventual

☐ f. Quincenal

☐ g. _____

18. ¿Cuántas horas trabaja al día?.....

19. ¿Cuántos años lleva Trabajando en dicha institución?

☐ a. años

☐ b. Meses

20. ¿Cuál es el salario que percibe por el desempeño de su trabajo?.....

21. ¿El salario que percibe es?

☐ a. Mensual

☐ b. Quincenal

☐ c. Semanal

☐ d. Diario

22. ¿Cuánto tiempo le costó conseguir trabajo?

☐ a. Días

☐ b. Semanas

☐ c. Un mes

☐ d. Un año

☐ e. Más de un año

23. ¿Considera usted que existe discriminación laboral?

☐ a. Si

☐ b. No

24. ¿Considera usted que existe discriminación Salarial?

☐ a.

Si

☐ b. No

Si su respuesta a las preguntas 23 y 24 son afirmativas pasar a la 25 caso contrario Gracias por su colaboración.

25. ¿Cuál cree que sea la causa de la discriminación laboral?

☐
☐

a. Por el sexo

☐
☐

c. Estado Civil

☐
☐

e. Nivel de Educación y formación

☐
☐

g. Otros _____

b. Por la edad

☐
☐

d. Familia

☐
☐

f. Experiencia Laboral

26. ¿Cuál cree que sea la causa de la discriminación salarial?

☐
☐

a. Por el sexo

☐
☐

c. Estado Civil

☐
☐

e. Nivel de Educación y formación

☐
☐

g. Otros _____

b. Por la edad

☐
☐

d. Familia

☐
☐

f. Experiencia Laboral

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Colegio de Administradores de Empresas *Tarija*



Tarija, 05 de agosto de 2019

CADET OF, N° 001/2019

Señorita:

Edith Zulema Aramayo Flores

Presente. -

Ref.: Respuesta a Solicitud de

Información

Me dirijo a usted, en respuesta a su nota donde solicita información del Colegio de Administradores de Empresas de Tarija. Una vez analizado con el directorio de CADET, se determinó que la información individual no puede ser proporcionada. Sin embargo, se da a conocer, con datos estadísticos la siguiente información:

- Lista de Afiliados al colegio: N° 365 afiliados.
- Lista de Afiliados activos: N° 167 afiliados activos.

Sin otro particular me despido.

Atentamente:


Edelberto Vázquez Cazón
PRESIDENTE
COLEGIO DE ADMINISTRADORES
DE EMPRESAS DE TARIJA



Cc. Arch.

📍 Calle Colón N° 1368 Barrio San José

☎ +591 (4) 66 76476

📞 70213332 - 70221127 - 75127270 - 76835242

✉ Cadetarija@gmail.com

📘 Colegio de Administradores de Empresas de Tarija - CADET

📍 Yacuibta: 77194704

Anexo N° 3



EL VICEMINISTRO CÁRDENAS AFIRMA QUE NO HABRÁ EXCEPCIÓN

Funcionarios deben hablar una lengua originaria desde agosto

Una ley de 2012 establece un plazo de tres años para que los servidores públicos aprendan un idioma indígena. El plazo fenece este 2 de agosto

NACIONAL

martes, 28 de julio de 2015 · 22:54

ANF / La Paz

El viceministro de Descolonización, Félix Cárdenas, afirmó sobre la ley que obligará desde agosto a los servidores públicos a hablar una lengua originaria que "alcanza a todos, y no hay excepción para nadie".

Cárdenas hizo las declaraciones tras la pregunta de una periodista sobre si el presidente Evo Morales también tenía que aprender un idioma originario.

"Al Presidente yo siempre le escucho hablar en aymara o quechua en sus actos. Los ministros están pasando clases. (Luis) Arce está todos los sábados, este domingo se han dado todo el día de trabajo", afirmó.

El artículo 234 de la Constitución señala que uno de los requisitos para permanecer y acceder a un puesto de trabajo en la administración pública es "hablar al menos dos idiomas oficiales del país".

La Ley 269 General de Derechos y Políticas Lingüísticas del 2 de agosto de 2012 estableció un plazo de tres años para que los funcionarios aprendan un idioma indígena según el principio de territorialidad. El plazo fenece este 2 de agosto.

Cárdenas informó que 2.500 servidores públicos de La Paz recibirán el próximo domingo un certificado de aymara inicial. El acto será en el coliseo cerrado y asistirá el presidente Morales.

La evaluación de los conocimientos la hará posteriormente el Ministerio de

Educación y las entidades involucradas.

"Tenemos 350.000 servidores públicos en el país. No pretendemos que todos hablen perfectamente. Pero estamos haciendo voluntad política del servidor que quiere acatar, quiere cumplir la ley", sostuvo el viceministro.

El Jefe de Estado advirtió el lunes desde Potosí que "desde el 6 de agosto vamos a despedir a aquellos funcionarios que no sepan hablar una lengua, hay que cumplir con la ley que establece este requisito, había tres años para aprender".

Anexo N° 4

DECRETO SUPREMO N° 2477

EVO MORALES AYMA

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 1 de la Constitución Política del Estado, determina que Bolivia se constituye en un Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, libre, independiente, soberano, democrático, intercultural, descentralizado y con autonomías. Bolivia se funda en la pluralidad y el pluralismo político, económico, jurídico, cultural y lingüístico, dentro del proceso integrador del país.

Que el Parágrafo I del Artículo 5 del Texto Constitucional, establece que son idiomas oficiales del Estado el castellano y todos los idiomas de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, que son el aymara, araona, baure, bésiro, canichana, cavineño, cayubaba, chácobo, chimán, ese ejja, guaraní, guarasu'we, guarayu, itonama, leco, machajuyai-kallawaya, machineri, maropa, mojeño-trinitario, mojeño-ignaciano, moré, mosetén, movima, pacawara, puquina, quechua, sirionó, tacana, tapiete, toromona, uru-chipaya, weenhayek, yaminawa, yuki, yuracaré y zamuco.

Que el numeral 7 Artículo 234 de la Constitución Política del Estado, señala que para acceder al desempeño de funciones públicas se requiere hablar al menos dos idiomas oficiales del país.

Que el numeral 9 del Parágrafo II del Artículo 30 del Texto Constitucional, dispone que las naciones y pueblos indígena originario campesinos tienen derecho a que sus

saberes y conocimientos tradicionales, medicina tradicional, idiomas, rituales, símbolos y vestimentas sean valorados, respetados y promocionados.

Que el Artículo 32 de la Constitución Política del Estado, establece que el pueblo afroboliviano goza, en todo lo que corresponda, de los derechos económicos, sociales, políticos y culturales reconocidos en la Constitución para las naciones y pueblos indígena originario campesinos.

Que el Artículo 88 de la Ley N° 070, de 20 de diciembre de 2010, de la Educación “Avelino Siñani - Elizardo Pérez”, crea el Instituto Plurinacional de Estudio de Lenguas y Culturas como entidad descentralizada del Ministerio de Educación, que desarrollará procesos de investigación lingüística y cultural.

Que el Artículo 7 de la Ley N° 269, de 2 de agosto de 2012, General de Derechos y Políticas Lingüísticas, declara Patrimonio Oral, Intangible, Histórico y Cultural del Estado Plurinacional de Bolivia a todos los idiomas de las naciones y pueblos indígena originario campesinos.

Que para garantizar los derechos de los pueblos indígena originario campesinos; y de conformidad con la Disposición Transitoria Primera es necesario Reglamentar la aplicación de la Ley N° 269.

EN CONSEJO DE MINISTROS,

DECRETA:

ARTÍCULO 1.- (OBJETO).

El presente Decreto Supremo tiene por objeto Reglamentar la aplicación de la Ley N° 269, de 2 de agosto de 2012, General de Derechos y Políticas Lingüísticas.

CAPÍTULO I

ACCIONES DE PRESERVACIÓN Y DESARROLLO LINGÜÍSTICO

ARTÍCULO 2.- (USO DE LENGUAS EN FRONTERAS Y COMUNIDADES EXTRANJERAS).

I. El nivel central del Estado, a través de sus instituciones, en poblaciones fronterizas promoverán la utilización de la lengua de las naciones y pueblos indígena originario campesinos que corresponda al territorio y la lengua castellana.

II. En las comunidades de lenguas extranjeras establecidas en el país, las instituciones del nivel central del Estado, fortalecerán el uso de la lengua de las naciones y pueblos indígena originario campesinos que corresponda al territorio y la lengua castellana, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Estado.

ARTÍCULO 3.- (SALVAGUARDA, RECUPERACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS IDIOMAS DE LAS NACIONES Y PUEBLOS INDÍGENA ORIGINARIO CAMPESINOS).

I. El Instituto Plurinacional de Estudio de Lenguas y Culturas – IPELC, en coordinación con las naciones y pueblos indígena originario campesinos fomentará investigaciones y estudios técnicos y científicos de los idiomas y culturas que están en peligro de extinción, pudiendo gestionar con las entidades territoriales autónomas convenios intergubernativos para este propósito.

II. El IPELC, a través de los Institutos de Lenguas y Culturas – ILCs, coordinará con las entidades territoriales autónomas, instituciones públicas, privadas o personas naturales que hayan trabajado sobre ámbitos lingüísticos y culturales para la conformación de Centros de Documentación de Archivo y soporte bibliográfico.

III. Cualquier institución pública o privada que desarrolle investigación, sistematización e interacción social para la recuperación, preservación, desarrollo, aprendizaje y divulgación de las diferentes lenguas oficiales de Bolivia, remitirá obligatoriamente un ejemplar al IPELC.

ARTÍCULO 4.- (NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA).

El IPELC e ILCs, realizarán acciones de consenso para la unificación de vocabularios, acuñación, recuperación y restauración de términos, expresiones idiomáticas, gramática y sintaxis en coordinación con las naciones y pueblos indígena originario campesinos.

CAPÍTULO III

USO DE LOS IDIOMAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y ENTIDADES PRIVADAS DE SERVICIO PÚBLICO

ARTÍCULO 7.- (PROMOCIÓN DE LOS IDIOMAS OFICIALES)

I. Las entidades públicas del nivel central y entidades privadas de servicio público, deben utilizar señalética, letreros en lenguas de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, utilizando la escritura normalizada además del castellano, a efectos de facilitar el acceso de la población a los servicios públicos.

II. La administración pública y entidades privadas de servicio público, ponderarán en su desempeño laboral a las servidoras o servidores públicos que aprendan una lengua Indígena Originaria Campesina.

ARTÍCULO 10.- (USO DE IDIOMAS ORIGINARIOS POR EL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y DE ENTIDADES PRIVADAS DEL SERVICIO PÚBLICO).

- I. El uso de las lenguas oficiales en las instituciones, entidades y empresas públicas del nivel central del Estado, será de manera gradual y procesual, debiendo priorizar su uso el personal de contacto permanente con el público usuario.
- II. En la fase de selección de su personal, las instituciones, entidades y empresas públicas del nivel central del Estado y entidades privadas de servicio público, deberán ponderar el uso de idiomas de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, enmarcados en el principio de personalidad.
- III. Las servidoras y servidores públicos deberán hablar, además del castellano, un idioma oficial de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, de acuerdo a lo establecido en la [Constitución Política del Estado](#).
- IV. Destinos rotativos podrán acogerse al principio de personalidad.
- V. Las maestras y maestros del Sistema Educativo Plurinacional deben obligatoriamente hablar, además del castellano, la lengua Indígena Originaria Campesina donde prestan sus servicios en contextos urbanos y rurales en el marco del principio de territorialidad, a objeto de garantizar los derechos lingüísticos de las y los estudiantes.

ARTÍCULO 12.- (NIVEL DE USO DE LAS LENGUAS INDÍGENA ORIGINARIA CAMPESINAS POR LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS).

Las servidoras y servidores públicos deben alcanzar mínimamente el Nivel Básico de modo obligatorio, pudiendo proseguir su formación de acuerdo a las necesidades de relacionamiento social de la entidad, institución u empresa pública.



El crecimiento salarial en Bolivia

Albert Noguera Fernández define al conjunto de derechos sociales como aquellas disposiciones legales que son necesarias para la satisfacción de las necesidades básicas de los ciudadanos”. Bajo esta definición, nuestra Constitución Política del Estado (CPE) reconoce como necesidad básica y fundamental el derecho al trabajo digno, a una fuente laboral estable y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que asegure al trabajador y a su familia una existencia digna, sin discriminación (artículo 46).

Ahora bien, de la relación de trabajo surgen dos obligaciones importantes que conciernen a la esencia misma del trabajo, la primera consistente en la prestación del servicio por parte del trabajador y la otra una remuneración (salario) por parte del empleador, existiendo cierta equivalencia entre estas dos obligaciones.

Esta contextualización nos ayudará al entendimiento real del término salario. El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (oit) señala que “a los efectos del presente convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

Por su parte, la Ley General de Trabajo (lgt), en su artículo 52 indica que “remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su

trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos del trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio de Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad”, de lo señalado se colige claramente que el salario es el pago que percibe el trabajador o empleado por un trabajo realizado, asimismo, la normativa laboral señala taxativamente que no se puede convenir un salario inferior al mínimo nacional.

De las dos normas señaladas, se puede desglosar que la estructura del salario está compuesto en dos partes, la primera, el elemento básico, una suma de dinero y la segunda los elementos marginales que se agregan al básico y que pueden ser en especie o en dinero, según el doctor Hernán Clavel, precisar la estructura del salario nos sirve para evitar distorsiones en relación a los que creen que el salario sólo es el monto de dinero y no otros beneficios como la vivienda, alimentación, servicios, etc.

Cuando el trabajador percibe un salario (genérico) este concepto se divide en modalidades (especie), entre las principales se encuentran las siguientes: salario mínimo vital, salario mínimo nacional (smn), haber básico, bono de antigüedad, bono de producción, bono de frontera, salario dominical, pago por concepto de horas extras, aguinaldo, prima de utilidades, recargo nocturno, trabajos en domingos y feriados, etc.

Conceptos

Muchas veces se confunde tres modalidades, salario mínimo vital, salario mínimo nacional y haber básico, como si fueran sinónimos, sin embargo, es necesario aclarar que existen diferencias, toda vez que el salario mínimo vital es el monto de dinero que debería percibir todo trabajador para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia en condiciones dignas, conforme lo determinado en el artículo 46 párrafo I numeral 1 de la cpe.

En cambio, el haber básico es el monto de dinero que se fija a favor de un trabajador y que corresponde a un nivel dentro de la empresa y sobre el cual se pueden añadir otros conceptos salariales, se considera necesario recalcar que el haber básico no puede ser inferior al salario mínimo nacional fijado por el gobierno, y, por último, el salario mínimo nacional es el monto que fija el gobierno cada año, por el cual ningún trabajador puede percibir una suma inferior a ésta, lo contrario significaría una vulneración a los derechos fundamentales reconocidos a favor de los trabajadores por la CPE.

Realizadas las diferencias conceptuales, se considera necesario señalar que “durante la última década Bolivia se mantuvo como el país con los salarios mínimos y medios más bajos de América Latina, en particular entre los países andinos (...)”, según el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (Cedla), esto denota que nuestro país es el que tiene uno de los salarios mínimos más bajos de la región. Si bien no existe información de los países, la cobertura de este salario es pequeña respecto al universo de los trabajadores asalariados.

Bajo ese argumento y toda vez que la LGT deduce que no se puede convenir un salario inferior al mínimo nacional, producto de las investigaciones realizadas y normas consultadas, se realizó un cuadro general respecto al incremento salarial en nuestro país desde 1985 con el fin de determinar el crecimiento salarial a favor de los trabajadores y la problemática que esto conlleva en la actualidad:

Del cuadro anterior, podemos señalar que la política salarial imperante en el país desde 1985 no ha contribuido significativamente a la mejora de los ingresos de los trabajadores, por el contrario, el crecimiento salarial no se fijó en función al costo de vida de los trabajadores y su nivel estuvo subordinado a los objetivos de estabilidad de los precios, la eliminación de presiones por parte

de la dirigencia de los trabajadores y a las condiciones para preservar la ganancia de empresarios.

Debido a esa política deliberada, denominada por el Cedla “contención salarial”, el smn fue actualizado sólo con referencia a la inflación del año anterior al que se fija el incremento salarial, sin modificar la base que fue fijada, muy por debajo del valor de la fuerza de trabajo, debido a ello, puedo afirmar que en estos últimos años sólo ha existido un incremento “nominal” del salario, en contraposición al incremento “real”, mismo que se mantuvo prácticamente paralizado, toda vez que con el supuesto incremento no se observa mejora real de las condiciones de vida de la totalidad de los trabajadores, puesto que, el salario permite al trabajador y a su familia subsistir en condiciones dignas, es decir, cubrir mínimamente las necesidades elementales como alimentación, transporte, vivienda, vestimenta, educación, etc.

Es innegable que Bolivia, en los últimos años, ha experimentado una recuperación del crecimiento económico, no obstante, este crecimiento sólo benefició a los ingresos fiscales y a la ganancia empresarial, a expensas del sacrificio de los ingresos de los trabajadores, por otro lado, es necesario advertir que la población asalariada del país es reducida, existen cálculos que indican que los trabajadores que dependen del salario no pasan del 20% de la población efectivamente ocupada, por ello, cuando el Gobierno establece el incremento al smn, es muy escasa la población beneficiada con el aumento.

Por ello, se concluye que la política salarial del Estado y la política de demanda salarial que realiza la Central Obrera Boliviana (cob) están vinculadas equivocadamente a la reposición de la pérdida del poder adquisitivo del salario (inflación) y de ninguna manera responde a una política que incentive el crecimiento de las inversiones suficientes para transformar el aparato productivo atrasado y poco competitivo, esto debido a un debilitamiento de la acción sindical que considero necesario reconducir.

Anexo N° 6

CAPITULO III.- DE LA JORNADA DE TRABAJO

Art. 46.- La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas, entendiéndose trabajo nocturno el que se practica entre horas 20 y 6 de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada para mujeres y menores de 18 años, excederá de 40 horas semanales diurnos.

Se exceptúan a los empleados u obreros que ocupen puestos de dirección vigilancia o confianza, o que trabajen discontinuamente, o que realicen labores que por su naturaleza no pueden someterse a jornadas de trabajo, En estos casos tendrá una hora de descanso dentro del día, y no podrán trabajar más de 12 horas diarias.

CAPITULO IV.- DE LAS REMUNERACIONES

Art. 52.- Remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero, en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos del trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexos o nacionalidad.

Art. 53.- Los períodos de tiempo para pago del salario, no podrán exceder de 15 días, para obreros, y de un mes para empleados y domésticos. Los pagos se verificarán precisamente en moneda de curso legal, en día de trabajo y en el lugar de la faena, quedando prohibido hacerlo en lugares de recreo, venta de mercaderías o expendio de bebidas alcohólicas, salvo tratándose de trabajadores del establecimiento en que se haga el pago.

Anexo N° 7



Estudios de posgrado incrementan 64.9% los salarios de los trabajadores

Los trabajadores que tienen estudios de posgrado pueden aspirar a mayores sueldos; finanzas, administración y derecho, son las áreas con mayores incrementos.

Escrito por: Felipe Morales Fredes

Estudiar un posgrado eleva la calidad de vida de las personas y de un país, además de que **el ingreso promedio para quienes tienen una maestría es 64.9%** mayor al de los que sólo cuentan con licenciatura, señaló Bernardo González Aréchiga.

Asimismo, estudiar un posgrado **reduce la posibilidad de que se trabaje en la informalidad.**

Agregó que en las personas con posgrado el índice de informalidad es de 12.7%, 23.3% para licenciatura y de 46.8% para bachillerato; además de que es un diferenciador para reducir la fragilidad del empleo, ya que el riesgo de desocupación, subempleo y desánimo profesional es menor entre quienes estudiaron un posgrado que quienes tienen licenciatura.

Al presentar la ponencia *La formación de talento en posgrado y su contribución al desarrollo*, en el marco de la Feria de Posgrado 2019, destacó la importancia de que las instituciones educativas presten especial atención a uno de los factores decisivos para reforzar las condiciones de trabajo y emprendimiento para los profesionistas.

“Se trata de reforzar la cobertura de la educación universitaria y, sobre todo, de **difundir los beneficios de la educación de posgrado**”, señaló.

González Aréchiga dijo que uno de los factores más comunes para que un profesionista decida estudiar un posgrado es obtener mayores ingresos económicos.

Ventajas salariales

De acuerdo con el estudio del Imco, con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el ingreso promedio de una persona con licenciatura es 71.8% superior a la que sólo obtuvo el bachillerato y, el ingreso promedio de una persona con maestría es 64.9% superior al que tiene una licenciatura, diferenciadores significativos y que se mantienen a lo largo de toda la vida.

En este sentido, el especialista comentó que **hay programas en los que el incremento en sueldo es todavía mayor**, por ejemplo, los profesionistas en áreas de contabilidad y fiscalización con maestría incrementan el ingreso 271% con relación a los que sólo tienen licenciatura, mientras que en Administración es de 101%, y de 81.7 en Psicología, y de 77.1 en Derecho.

Señaló que entre los beneficios más destacados de la educación en la operación de la economía se encuentran el incremento de la productividad y de la capacidad de innovación, así como el conocimiento de nuevas tecnologías, productos y procesos, además de que facilita la difusión y

transmisión de conocimiento necesario para extender y procesar nueva información.

Bernardo González Aréchiga dijo que **uno de los factores más comunes para que un profesionista decida estudiar un posgrado** es obtener mayores ingresos económicos.

“En Estados Unidos, el incremento en el ingreso asociado con un posgrado es de 17,000 dólares anuales adicionales; en Inglaterra es de 5,500 libras esterlinas anuales (7,150 dólares), y en México es del orden de 90,000 pesos anuales (4,700 dólares)”, subrayó.

El rector Institucional de UVM señaló que la educación tiene un beneficio social muy importante y esto ha sido estudiado de manera sistemática, para ello cito números de la compilación de Hanushek y Wöbman: **un año más de escolaridad en un país incrementa el crecimiento del PIB en 0.58 por ciento.**

Entre los beneficios más destacados de la educación en la operación de la economía se encuentran: incremento en la productividad y un nuevo equilibrio de producto; aumento en la capacidad de innovación y el conocimiento de nuevas tecnologías, productos y procesos, además de facilitar la difusión y transmisión de conocimiento necesario para extender y procesar nueva información para implementar con éxito nuevas tecnologías.

La evaluación de los conocimientos la hará posteriormente el Ministerio de Educación y las entidades involucradas.

Tenemos 350.000 servidores públicos en el país. No pretendemos que todos hablen perfectamente. Pero estamos haciendo voluntad política del servidor que quiere acatar, quiere cumplir la ley”, sostuvo el viceministro.

El jefe de Estado advirtió el lunes desde Potosí que “desde el 6 de agosto vamos a despedir a aquellos funcionarios que no sepan hablar una lengua, hay que cumplir con la ley que establece este requisito, había tres años para aprender”.



COLEGIO DEPARTAMENTAL DE ECONOMISTAS DE TARIJA

Calle Colon Nº 844 Teléfono 66-35450
Email: colegiadoseconomistastj@gmail.com

Tarija, 09 de Agosto de 2019
CDET/ADM/56/2019

Señor:
M. Sc. Lic. Víctor Hugo Figueroa Orozco
DIRECTOR DPTO. DE ECONOMIA
Presente.-

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

RECIBIDO

Fecha: 12-08-19 Hora: 10:45

Firma: [Firma]

Ref.: LISTA DE AFILIADOS

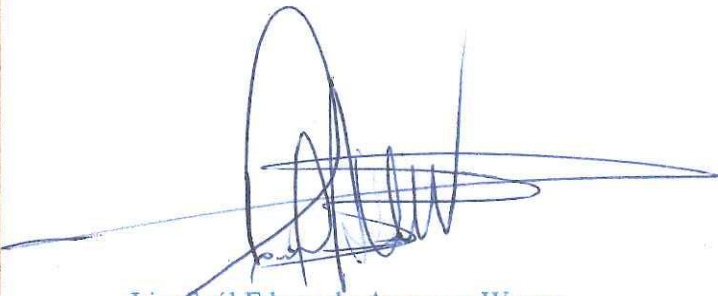
De nuestra mayor consideración:

Mediante la presente, remito a su autoridad, el *Of. N° 153/2019*, presentado por su persona referente a la solicitud de información para desarrollar trabajos de investigación en la materia Taller de Grado II, debo informar que el Colegio Departamental de Economista de Tarija cuenta con 343 afiliados de los cuales 189 son inactivos, 60 reactivos y 94 activos que describiremos a continuación.

Además solicitamos por favor que la señorita Edith Aramayo nos haga llegar una copia del trabajo realizado.

Sin otro particular, saludo a usted con las consideraciones más distinguidas.

Atentamente:


Lic. Saúl Edmundo Aramayo Wayar
Presidente Del Colegio Departamental
De Economistas Tarija


Lic. Aldo Juver Añez Baldiviezo
Vice Presidente Del Colegio Departamental
De Economistas Tarija

c.c. arch CDET