

ESTUDIO DE EXPERIENCIAS DE INSERCIÓN LABORAL, A NIVEL LOCAL Y NACIONAL, DE EGRESADAS Y EGRESADOS DE FORMACIÓN TÉCNICA SUPERIOR PARA LA FORMULACIÓN DE UNA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE REDES ORIENTADA A LA INSERCIÓN LABORAL



PROPUESTA DE ESTRATEGIA DE GESTION DE RED

Índice

	Pág.-
I. SITUACIÓN DE LOS EGRESADOS DE INSTITUTOS TÉCNICOS	3
1.1 RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LA ENCUESTA REALIZADA A INSTITUTOS TÉCNICOS Y UNIDADES ECONOMICAS/INSTITUCIONES PUBLICAS	3
1.2 ASPECTOS RELEVANTES EN LA INSERCIÓN LABORAL SEGUN RELEVAMIENTO DE INFORMACION	10
1.2.1 FALTA DE EXPERIENCIA EN EL TRABAJO DE LOS EGRESADOS DE LOS INSTITUTOS TÉCNICOS	10
1.2.2 FALTA DE ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS A LA FORMACIÓN	10
1.2.3 FALTA DE COMPETENCIAS PARA EL TRABAJO	11
1.2.4 FALTA DE UN MEJOR INGRESO ECONÓMICO POR LA ACTIVIDAD LABORAL	11
II. ESTUDIOS SOBRE LA DEMANDA DE TRABAJO EN BOLIVIA	11
III. EXPERIENCIAS EN POLÍTICAS DE EMPLEO JUVENIL	12
IV. IDENTIFICACIÓN DE ACTORES LOCALES EN LA INSERCIÓN LABORAL	32
4.1 ACTORES EN LA INSERCIÓN LABORAL	33
4.1.1 GOBIERNOS AUTÓNOMOS MUNICIPALES	33
4.1.2 SECTORES PRODUCTIVOS - UNIDADES ECONÓMICAS	33
4.1.3 INSTITUTOS DE FORMACIÓN TÉCNICA	33
4.2 ESTRUCTURA DE LOS ACTORES EN LA INSERCIÓN LABORAL POR MUNICIPIO	33
4.2.1 MUNICIPIO DE LA PAZ – GOBIERNO AUTÓNOMO DE LA PAZ	34
4.2.2 MUNICIPIO EL ALTO – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL EL ALTO	35
4.2.3 MUNICIPIO DE ORURO – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE ORURO	35
4.2.4 MUNICIPIO DE POTOSÍ – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE POTOSÍ	36
4.2.5 MUNICIPIO DE SUCRE – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE SUCRE	37
4.2.6 MUNICIPIO DE TARIJA – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE TARIJA	38
4.2.7 MUNICIPIO DE CERCADO COCHABAMBA – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COCHABAMBA	39
4.2.8 MUNICIPIO DE TIQUIPAYA – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE TIQUIPAYA	41
4.2.9 MUNICIPIO DE COLCAPIRHUA – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COLCAPIRHUA	41
4.2.10 MUNICIPIO DE QUILLACOLLO – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE QUILLACOLLO	41
4.2.11 MUNICIPIO DE SACABA – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE SACABA	41
V. ESTRATEGIA DE INSERCIÓN LABORAL DE LA FORMACIÓN TÉCNICA	42
5.1 GENERACIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL	42
5.1.1 ALTERNAR ENTRE LA EMPRESA Y EL CENTRO DE FORMACIÓN	42
5.1.2 INCORPORAR A LAS EMPRESAS COMO PARTE DE LA FORMACIÓN	43
5.1.3 DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA	44
1. Realizar Cursos y Seminarios de Nuevos Procesos y Procedimientos Técnicos con Expertos en la Temática	44
2. Brindar asistencia técnica de fortalecimiento a la empleabilidad y el emprendimiento	45
3. Desarrollo de competencias laborales requeridas por el sector productivo	45
3.1 Diseñar currículos basados en competencias laborales	46
3.2 Diseñar guías y manuales basados en competencia	47
5.2 ESTABLECIMIENTO DE LA RED DE INSERCIÓN LABORAL	47
5.3 ESTRUCTURA DE LA RED DE INSERCIÓN LABORAL	48
5.4 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS INTEGRANTES DE LA RED	49

PROPUESTA DE ESTRATEGIA DE GESTION DE RED

I. SITUACIÓN DE LOS EGRESADOS DE INSTITUTOS TÉCNICOS

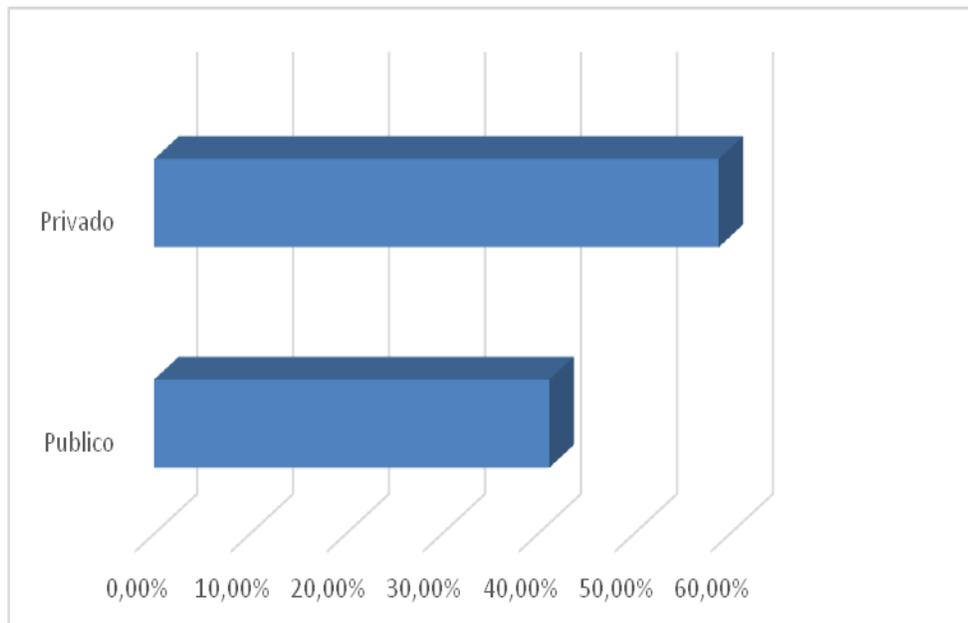
Tomando en cuenta el estudio de inserción laboral realizado a los egresados de los institutos técnicos en varios municipios del país, a través del análisis de encuestas realizadas, cuyos resultados develaron importantes aspectos sobre la incorporación al mundo laboral, las mismas sirven de base para situar las condiciones de desventaja, en la que se encuentran los egresados técnicos.

Que en el presente informe es complementado con la encuesta7entrevista realizada a las autoridades de los Institutos Técnicos además de las Unidades Económicas e Instituciones Públicas.

1.1 RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LA ENCUESTA REALIZADA A INSTITUTOS TÉCNICOS Y UNIDADES ECONOMICAS/INSTITUCIONES PUBLICAS

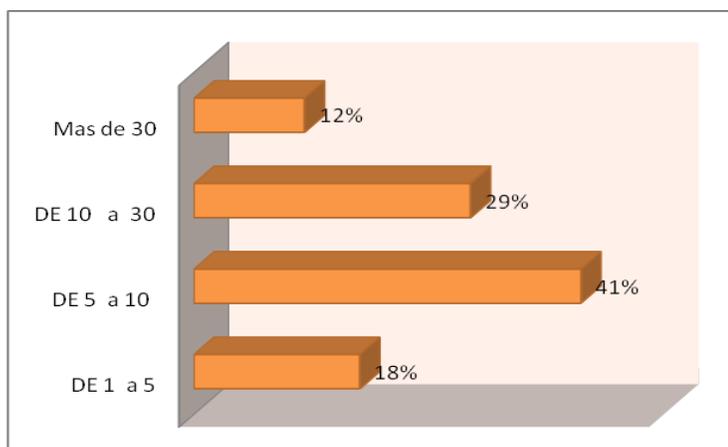
Los resultados que se describen a continuación corresponden a las Unidades Económicas e Instituciones que aplicaron la encuesta y/ entrevista:

✓ El régimen jurídico de la empresa/institución, es:

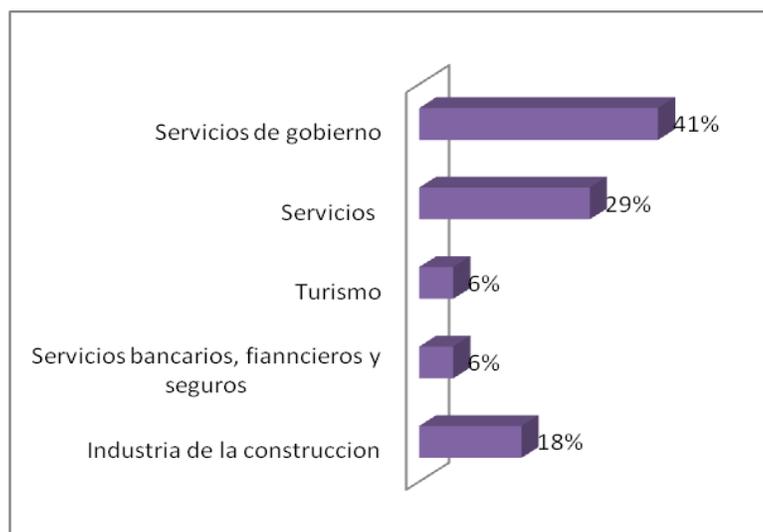


Se ha aplicado las encuestas a las Unidades Económicas e Instituciones de acuerdo a la actividad económica que están relacionadas a las carreras que ofertan los Institutos Técnicos Seleccionados y No Seleccionados. Teniendo como resultado que de acuerdo a su régimen jurídico el 58.82% pertenece al sector privado y el 41.18% al sector público.

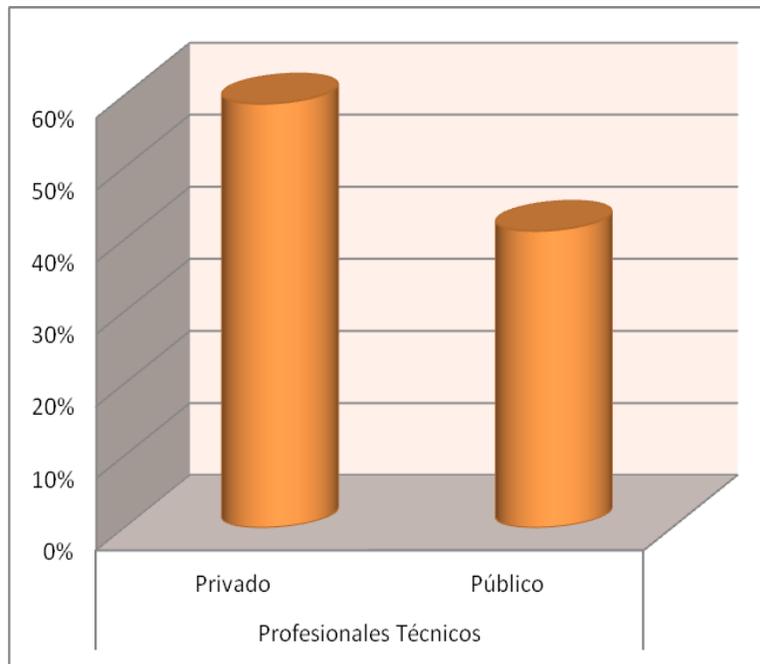
✓ **Cual el número de empleados:**



Las empresas cuentan con mayor grado de 5 a 10 empleados en un 41% que pertenecen a microempresas, le sigue entre 10 a 30 empleados con un 29% que pertenece a empresas pequeñas, y con un 18% de 1 a 5 empleados pertenece a empresas multifamiliares y en menor grado mayores a 30 empleados con 12% que pertenece en su gran mayoría a las Instituciones Públicas, tal como se muestra en el siguiente gráfico.

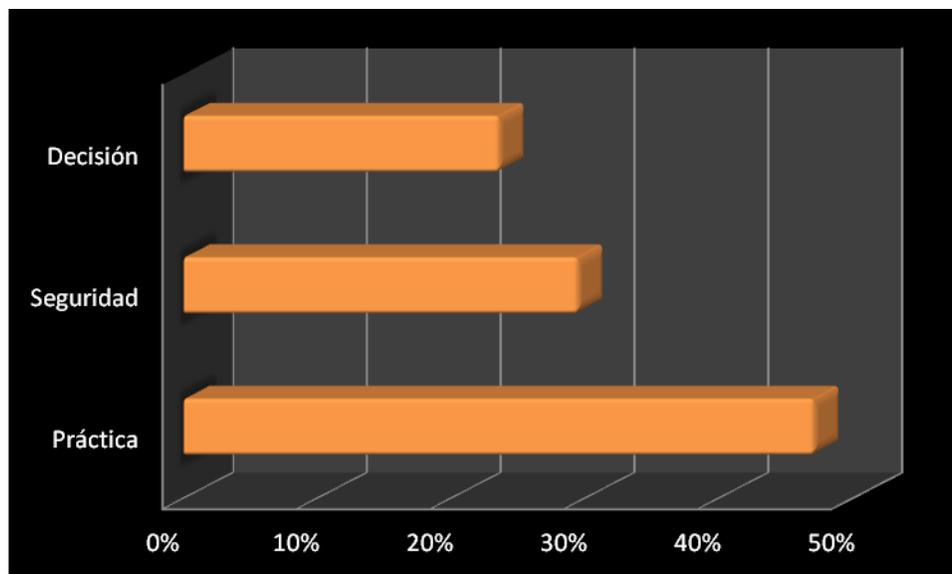


- ✓ **Del total de sus empleados cuantos son egresados o profesionales de Institutos Técnicos?**



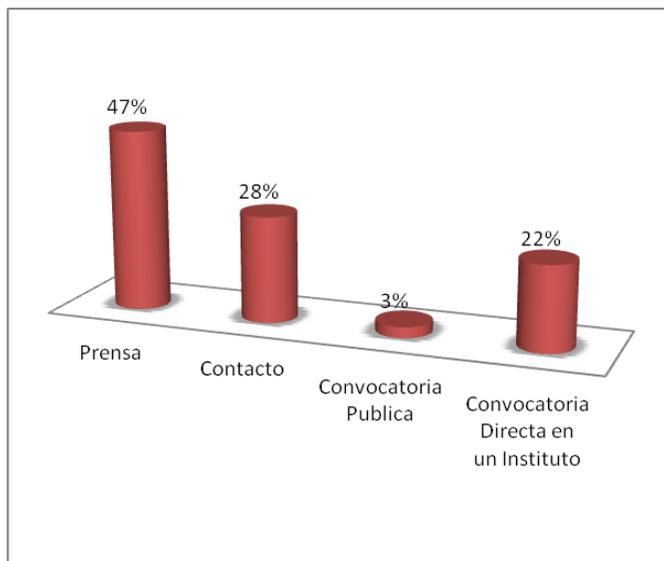
De las respuestas obtenidas un 51% del sector privado y el 49% de las Instituciones públicas cuenta con egresados o profesionales técnicos.

- ✓ **Cuáles son los factores que valora en el desempeño laboral?**



De acuerdo a las respuestas obtenidas, entre las competencias que faltan desarrollar son la Práctica en un 47%, seguida de la competencia seguridad con un 29% y por último la decisión con un 24%.

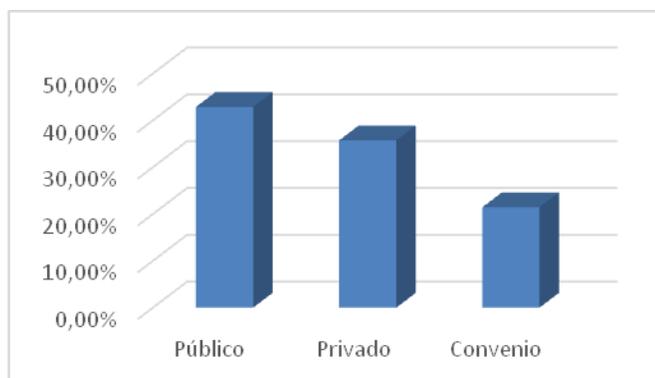
✓ **Cuáles son los medios de convocatoria que utiliza para reclutar personal**



Las convocatorias se realizan con mayor frecuencia por medio de la prensa, seguida por contactos con un 28%, y en tercera instancia mediante convocatoria directa y en menor grado por convocatorias públicas que son utilizadas por las Instituciones públicas de acuerdo a la normativa que les rige.

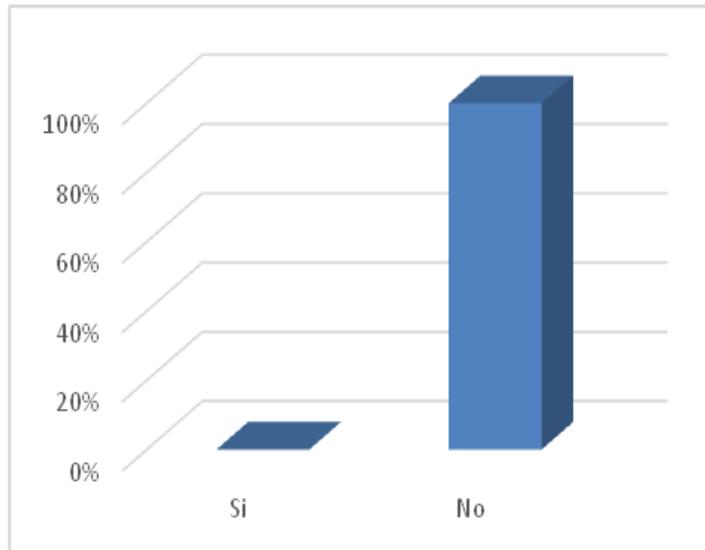
Los resultados que se describen a continuación corresponden a los Institutos Tecnicos que aplicaron la encuesta y/ entrevista:

✓ **De acuerdo a su régimen jurídico que tipo de Instituto es:**



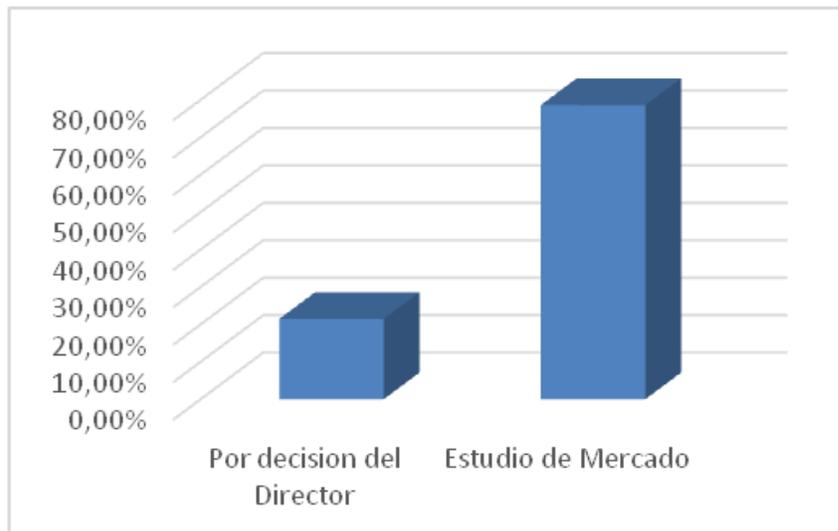
De los entrevistados el 42,86 % son del sector público, el 35,71% pertenecen al sector privado y el 21,43% son de convenio.

✓ **Ha realizado la apertura de nuevas carreras?**



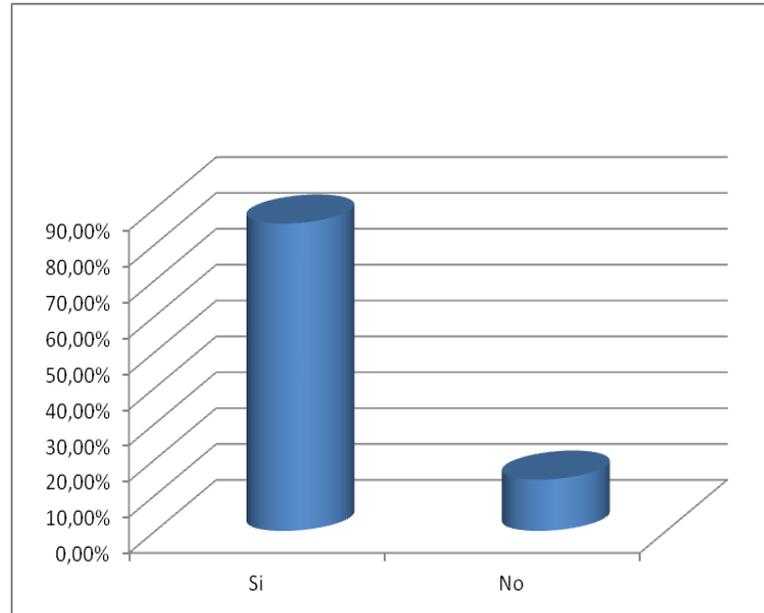
De los entrevistados el 100 % no realizaron apertura de nuevas carreras en razón de que están realizando los ajustes a la normativa del nuevo modelo de educación socio productiva.

✓ **Cual ha sido la base para la apertura de las carreras con las que cuenta el Instituto?**



El 78.57% señalan que la apertura de de carreras responde aun estudio de mercado y 21.43% lo han hecho por decisiones de las autoridades del Instituto.

✓ **Realizo Convenios Interinstitucionales**



El 85.71% señalan que si han realizado convenios para que los estudiantes realicen prácticas empresariales que esta en la estructura del plan curricular o para que realicen pasantías como una modalidad de graduación y el 14.29%. las Instituciones que no realizan convenios se debe a la burocracia en la firma de convenios y además porque tienen el orgullo de señalar que son las Unidades económicas quienes buscan a sus estudiantes.

Por otra parte, de acuerdo a las entrevistas cabe señalar que el procedimiento administrativo en la firma de convenios para realizar las pasantías o prácticas laborales en los Gobiernos Municipales hace que no esté en relación con los tiempos establecidos con el calendario académico, siendo los más perjudicados los estudiantes.

En la ciudad de Potosí existe una gran demanda de mano de obra técnica por motivos de la Metalurgia y la maquinaria que se utiliza para esta actividad las instituciones que prestan servicios de mantenimiento de éstas maquinarias tienen que cubrir el trabajo requerido con mano de obra de otros departamentos como Cochabamba.

De acuerdo a la experiencia del Instituto INFOCAL son 4 las carreras que responden al mercado laboral y son las carreras de:

- Educación Parvularia
- Gastronomía
- Enfermería
- Mecánica Automotriz

Por otro lado el turismo de la región ha permitido el desarrollo de la gastronomía y la hotelería siendo éstas las carreras de más acogida para los jóvenes y otra de las carreras que está teniendo resultado en la región es la de parvularia, que creció en un 70% teniendo buenos resultados por la acogida de centros infantiles o las escuelas que cuentan con niveles iniciales. Una de las carreras que está teniendo crecimiento es la de Secretariado Administrativo.

Una de las deficiencias que existe es no contar con la infraestructura y equipamiento que pueda permitir la consolidación de sus conocimientos prácticos.

Entre los comentarios de los entrevistados, podemos resaltar los siguientes: “lo primero que se debe hacer es tener el contacto con los de la región para conformar ese nexo y la predisposición de los productores, también mejorar las condiciones y tomar en cuenta a los productores de forraje que hay en la región, para esto se debería contar con un profesional exclusivo para desarrollar los contactos y nexos y así se promocióne a la institución”.

“El Instituto al contar con carreras de Agropecuaria , Veterinaria, Industria alimentaria y Construcción Civil, la población de este lugar mantiene como una herencia de producción de flores y hortalizas, por lo que los estudiantes son hijos de floristas y trabajadores de la tierra y regantes como se denominan, las características del sector y las necesidades de las comunidades hacen que esta institución tenga comprometidos a los estudiantes para el desarrollo de la región, por las características no tiene infraestructura adecuada y esto afecta al desarrollo de potencialidades de los jóvenes en cuanto a la práctica sin embargo pese a sus limitaciones tienen producción de trucha, laboratorio de fitopatología, producción de plantas medicinales y el instituto está más enfocado al manejo de plaguicidas y está promoviendo a que la producción se haga de manera natural .

La institución manifiesta dos perjuicios:

- En lo académico no es una buena oportunidad de actualización de técnica tecnológica

- Las carreras se evocan mas al trabajo de la tierra y la producción sin actualización ni infraestructura”

1.2 ASPECTOS RELEVANTES EN LA INSERCIÓN LABORAL SEGUN RELEVAMIENTO DE INFORMACION

1.2.1 FALTA DE EXPERIENCIA EN EL TRABAJO DE LOS EGRESADOS DE LOS INSTITUTOS TÉCNICOS

La falta de experiencia laboral es una variable muy importante, que impacta significativamente en el nivel de ingreso de una persona. Esto significa que mientras más experiencia laboral tenga una persona, mayor su probabilidad de conseguir trabajo y percibir un mejor salario. En este sentido, los egresados se encuentran en desventaja frente a los experimentados, debido a que no cuentan con mucha experiencia laboral, y en general no pueden conseguirla si no son a través de contactos personales y relaciones familiares.

Asimismo, de la encuesta levantada a los empleadores de los profesionales egresados de los institutos técnicos, entre lo más relevante, señalan que entre las capacidades y habilidades que les falta a los egresados o profesionales de los institutos técnicos, que trabajan es la falta de práctica.

1.2.2 FALTA DE ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS A LA FORMACIÓN

Otro aspecto importante a tomar en cuenta, es la necesidad de completar sus estudios formales. Como se ve en los resultados de la encuesta a los egresados, la mayoría necesitó complementar sus estudios, esto se debe a la necesidad de responder a los nuevos procesos y procedimientos técnicos o propios que la empresa laboral emplea. Esta necesidad, es clara para la empresa, razón por el cual, sabemos que casi todas tienen cursos de inducción obligatorios, para casos más técnicos las empresas tienen incentivos naturales para capacitar a los trabajadores en aquellas tareas específicas para la producción de los bienes o servicios que éstas proveen y que no puedan ser utilizadas en otras empresas.

En este sentido, los egresados se encuentran en desventaja respecto a las personas empleadas, debido a que en el Instituto no reciben capacitación laboral por parte de los empleadores, y con el tiempo, este rezago se incrementa, porque las empresas prefieren contratar a personas con mayores habilidades para los procedimientos establecidos en la fuente laboral. Esta situación tiene su implicancia para los egresados que se insertan al mercado laboral, generando un círculo vicioso, donde el desempleo disminuye las

posibilidades de capacitación y actualización técnica de los egresados sin trabajo y dicha carencia hace más difícil que consigan un empleo.

1.2.3 FALTA DE COMPETENCIAS PARA EL TRABAJO

Los empleadores en la encuesta realizada indican que las competencias desarrolladas para el cargo en el egresado se encuentran en un nivel regular, no obstante cumple responsablemente con sus labores en el trabajo, generando excelentes productos. Por otra parte, es importante destacar la opinión de los empleadores, cuando se refieren al interés que tienen los egresados de los institutos por aprender nuevos conocimientos.

1.2.4 FALTA DE UN MEJOR INGRESO ECONÓMICO POR LA ACTIVIDAD LABORAL

Del estudio, resalta que la mayoría de los egresados de los institutos técnicos, estudiaban y trabajaban al mismo tiempo, lo que significa una temprana inserción al mundo laboral. Sin embargo, debido a la falta de un título o diploma profesional, tienen un menor ingreso salarial. Al parecer, quienes emprenden sus propias fuentes laborales o se auto emplean, tienen mejores posibilidades de ingreso económico.

II. ESTUDIOS SOBRE LA DEMANDA DE TRABAJO EN BOLIVIA

Entre los instrumentos de gestión del Estado, como es el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2001, el Plan Quinquenal 2015 -2020 y la Agenda Patriótica 2015 – 2025 se priorizan un conjunto de acciones de programas y proyectos en el mediano y largo plazo con el fin de reducir la pobreza y generar mejores condiciones de empleo en la perspectiva del Vivir Bien. De acuerdo a datos la participación del sector privado en la actividad económica boliviana, se traduce principalmente en un gran número de empresas informales donde se encuentra la mayor cantidad de la población ocupada.

De la comparación a los estudios más relevantes realizados en cuanto a la demanda de profesionales y técnicos realizados en Bolivia entre 1992 y 2011, se cita a los siguientes:

- Los resultados que se describen UDAPSO- INE (Cardenas) (1992), el estudio abarco las ciudades de LA Paz, Cochabamba, Santa Cruz y El Alto, siendo su principal objetivo determinar de forma cuantitativa y cualitativa la demanda de profesionales.
- El Estudio realizado en el 2004 (Jiménez – Landa) que realizo el seguimiento a un conjunto de empresas entre 1995 y 1999, que tenía como insumo principal la encuesta anual de la actividad económica de la manufactura realizada por el INE.

- El compendio del Banco Mundial referente a la evaluación e la pobreza en Bolivia en el que se incluye el Estudio Restricciones para la creación del empleo – Demanda laboral en el año 2006.
- El Estudio de la Demanda y de la Oferta Laboral en la gestión 2006 y actualizado en el 2011 realizado por la Universidad Privada Boliviana, Fundación para la Producción - FUNDAPRO y patrocinado por el Ministerio de Educación y por Internacional Financial Corporation - IFC.

Estos estudios tienen como principales resultados lo siguiente:

- Se observa un importante aumento en el requerimiento de aquellas profesiones relacionadas con Ingeniería Civil (Ingenieros, técnicos – topógrafos), turismo, educación y pedagogía.
- Las profesiones que presentan disminución en su participación de acuerdo a requerimientos de la demanda son: economistas, electrónica, industrial, jurídicas y empresariales.
- En el área de las profesiones técnicas y obreros requeridos resaltan las secretarías, técnicos en mecánica automotriz, técnicos en instalación de gas, cocineros, reposteros, mecánicos, costureros y sastres, estilistas cosmetólogos, gastrónomos, limpieza y lavandería.

III. EXPERIENCIAS EN POLÍTICAS DE EMPLEO JUVENIL

En ese contexto, en América Latina, la ejecución de políticas de promoción del empleo juvenil no lleva más de dos decenios. Antes hubo un marco jurídico referido a los derechos de los jóvenes y su inclusión parcial en políticas de alcance general. Pero, en los últimos años, el problema del empleo - percibido a través del desempleo y del subempleo, la inestabilidad laboral y en general la dificultad de acceder a un trabajo adecuado - se ha convertido en una tema central del debate público. Políticos, gobernantes y expertos de diversas instituciones, nacionales e internacionales, han puesto énfasis en el diseño y la ejecución de una serie de políticas y programas específicos que intentan responder a este problema desde diferentes ángulos. Por tanto es necesario profundizar en su discusión y propuestas considerando los conceptos principales de Políticas¹:

i. Políticas de empleo:

Forman parte de políticas económicas y sociales generales y de estrategias de desarrollo de un país. Consisten en medidas macroeconómicas que buscan actuar, principalmente,

¹ Hernandez, 2007

sobre la demanda de trabajo a través de políticas salarial, fiscal, monetaria, de precios e ingresos, de desarrollo tecnológico y, por el marco normativo vigente (laboral y económico en general).

ii. Políticas laborales:

Competen a las funciones de los Ministerios de Trabajo, referidas a acciones para regular y mejorar las condiciones de trabajo, a garantizar el ejercicio de los derechos laborales y las relaciones entre trabajadores, empleadores y sus organizaciones (fijación de salarios mínimos, pago de beneficios sociales, seguridad social, seguridad industrial e higiene en el trabajo, etc.).

iii. Políticas del mercado del trabajo:

Es el conjunto de instrumentos y programas públicos para enfrentar el desempleo, mitigar sus efectos; aliviar la pobreza derivada y reducir las tensiones en el mercado laboral.

Existen, dos tipos de políticas, las activas y pasivas. Las políticas activas son acciones traducidas en servicios, programas o proyectos, a través de los cuales el sector público interviene en el Mercado de Trabajo, con objeto de combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación.

Algunas líneas de acción son:

- Apoyo a la Creación de Empleo.
- Capacitación Laboral.
- Servicios Públicos de Empleo.

Las políticas pasivas actúan indirectamente sobre el mercado laboral aumentando la demanda con el pago de subsidios a desocupados, cobertura de seguridad social, jubilaciones y retiros anticipados.

En el caso de los jóvenes predominaron las políticas de mercado de trabajo, debido a que fueron los más afectados por el desempleo y la precariedad laboral.

Tres tipos de políticas de empleo juvenil se identifican a partir de la experiencia en América Latina²:

i. políticas de inserción laboral

² Chacaltana, 2009

Buscan acercar la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, bajo el supuesto que el desempleo juvenil se origina en la falta de información. Los servicios públicos de empleo fue el medio más utilizado (información, intermediación laboral, apoyo de redes de instituciones vinculadas al empleo juvenil).

ii. políticas de empleabilidad y formación para el trabajo

Conjunto de programas públicos subsidiados de capacitación laboral, mediante la incorporación en empresas bajo la modalidad de pasantías o contratos de aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades técnicas para mejorar las condiciones de empleabilidad.

iii. políticas para promover el emprendimiento juvenil

Buscan que los jóvenes emprendan una actividad económica propia contando con el apoyo de acciones para fortalecer el espíritu empresarial. La mayor parte de los emprendimientos juveniles surgen por necesidad o como “alternativa” ante la exclusión del trabajo asalariado; por lo que aparece como un “remedio” ante las circunstancias laborales adversas. Ser un emprendedor choca con que el joven tenga vocación para eso y con la odisea de constituir una empresa cumpliendo ciertas condiciones básicas (crédito, trámites, mercado, gestión, etc.).

La implementación de políticas específicas en empleo juvenil se remite a finales de los 80 y con mayor intensidad en el período 2007 – 2014. Entre los cuales podemos señalar:

- PLANE. Programa Nacional de Empleo de Emergencia (1986)
- Hasta 2004, junto al Programa de Lucha contra la Pobreza y Apoyo a la Inversión Social (PROPAIS). En el que se ha tenido poca participación de jóvenes.
- Desde los años 90, se ejecutó el Servicio de Asistencia Técnica (SAT) en respuesta a los empresarios de apoyo técnico y acceso a recursos productivos. 20% fueron jóvenes.
- En 2001, con la Ley de Reforma Educativa (1996), se implementó el Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica, con un sub componente “Formación Técnica de Jóvenes que Abandonaron el Sistema Escolar”, para jóvenes de 15 a 24 años. Brindó formación técnica en ciertos rubros con un incentivo económico a los jóvenes y prácticas laborales en ciertas empresas. Entre 2003 y 2004, 2.724 jóvenes se beneficiaron; 81% se insertaron laboralmente y 10% volvió al colegio.
- Desde 2004 el Ministerio de la Presidencia ejecutó el programa “Jóvenes con la Participación Popular” primera experiencia de inserción laboral de jóvenes profesionales y

universitarios. Su objetivo fue, entre otros, promover el trabajo voluntario por 6 meses en ciertos municipios.

- De acuerdo al nuevo marco jurídico: CPE (2009), Ley de Juventudes (2013) y el nuevo Código de Niño, Niña y Adolescente (2014), se han abierto nuevos programas y proyectos, que de la revisión y trabajo de campo se enuncia los siguientes:

Institución: FUNDACION PAP (Participación Ciudadana y Alivio a la Pobreza)	
Experiencia:	Formación Técnico - Empresarial para jóvenes en situación de riesgo y exclusión social en los Distritos Municipales 7 y 12 de la ciudad de Santa Cruz de la Sierra.
Descripción:	Breve de la experiencia Casa de la Juventud Emprendedora, se constituyó como un espacio de encuentro e interacción social y cultural, capacitación técnica para el empleo, promoción del Liderazgo y el Emprendedurismo juvenil en los distritos municipales en situación de pobreza de la ciudad de Santa Cruz de la Sierra. La Casa de la Juventud Emprendedora desarrollo dos líneas de intervención: Línea de trabajo I: Capacitación Técnica y Formación Empresarial
Principales acciones:	Línea de Trabajo I: 1. Capacitación en ramas técnicas con demanda en el mercado laboral. 2. Formación de Emprendedores Juveniles 3.Capacitación en Gestión Empresarial 4.Concurso de Emprendimientos Juveniles 5.Apoyo técnico y microcrédito para la formación de emprendimientos económicos constituidos por jóvenes.
Principales acciones:	Línea de Trabajo II: Gestión sociocultural, Derechos Humanos y Seguridad Ciudadana. 1. Formación y Entrenamiento de Líderes y Gestores Socioculturales Juveniles. 2. Desarrollo de estrategias de inclusión social como el: Teatro, Títeres, Danza y el Video Juvenil, para prevenir la formación de pandillas en establecimientos educativos
Objetivo General:	Contribuir a la reducción de la violencia a través del fomento del liderazgo y el emprendedurismo, la promoción de la actividad sociocultural, la capacitación técnica para el empleo y la formación de MyPEs; que permitan a la población joven - alcanzar su independencia económica y superar su situación de exclusión social.
Población:	Población objetiva de la experiencia: Jóvenes en general
Resultados:	Emprendedurismo juvenil
Duración:	2 años

Institución: FAUTAPO	
Experiencia:	PROGRAMA DE FORMACION TECNICA LABORAL PARA JOVENES BACHILLERES
Descripción:	Desarrollar acciones de formación técnica laboral con una fuerte vinculación y articulación entre el mundo laboral y el educativo, otorgando a las y los beneficiarios certificaciones pertinentes a sus características y al perfil de egreso en cada ocupación.
Principales acciones:	<p>Fortalecer las capacidades institucionales de oferta formativa de las instituciones de formación técnica laboral, incorporando una visión integral y de emprendedurismo.</p> <p>Lograr el co financiamiento de diferentes sectores, públicos y privados para el desarrollo del programa.</p> <p>Implementar una modalidad de intervención delegada que garantice la eficiencia y transparencia en la ejecución del Programa.</p> <p>Incorporar cuantitativamente una mayor cantidad de mujeres al Programa, teniendo (40%), desarrollando e incorporando estrategias y metodologías de discriminación positiva en respuesta a sus necesidades específicas.</p> <p>Promover la conformación de instancias nacionales, departamentales - locales de</p> <p>Proporcionar una visión panorámica y completa sobre el proceso del emprendimiento, para que las y los participantes, desarrollen sus propios emprendimientos.</p> <p>Desarrollar acciones de sensibilización de las y los empresarios por la formación técnica laboral y la capacitación de recursos humanos.</p>
Objetivo General:	Hombres y mujeres bachilleres de 17 a 25 años de edad, de hogares de bajos recursos económicos.
Población:	<p>Inserción laboral Resultados: 80% de Inserción Laboral en empresas y 2% de generación de emprendimientos.</p> <p>611 acciones de formación técnica laboral ejecutadas.</p> <p>15.200 jóvenes beneficiarios/as (53% mujeres, de las cuales 12,78% mujeres con hijos/as; 0,79% personas con discapacidad).</p> <p>4.000 empresas participantes.</p> <p>120 ICAPs ejecutoras.</p> <p>6 Municipios insertan el programa en sus Políticas Públicas.</p>
Resultados:	<p>La experiencia genera 2 políticas públicas estatales y ejecución de 2 programas del estado. 4 Redes de actores por empleo juvenil auspiciadas y en funcionamiento (La Paz, Sucre, Santa Cruz y Cochabamba).</p> <p>Surgimiento de otro Programa conexo, CNETRO DE JOVENES Y EMPLEO LA PAZ.</p>
Duración:	6 AÑOS

Ministerio de Educación Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica	
Experiencia Piloto	Formación técnica con mujeres rurales
Población Objetivo	<p>En total participaron 250 mujeres rurales como destinatarias de programas de formación técnica, de acuerdo al siguiente detalle:</p> <p>La Paz: 50 mujeres aymaras de las provincias Franz Tamayo, Bautista Saavedra, Camacho.</p> <p>Potosí: 25 mujeres indígenas jalk'as, Provincia Chayanta, Municipio Ravelo Comunidad Mojón</p> <p>Tarija 25 mujeres campesinas del municipio El Puente, comunidad San Lorencito.</p> <p>Santa Cruz: 65 mujeres Guarayas Provincia Guarayos, comunidad Urubichá y 25 mujeres de diferentes pueblos indígenas del oriente.</p> <p>Chuquisaca: 60 mujeres quechuas de Alcala, El Villaar, Sopachuy y Tarvita</p>
Resumen de los principales aportes o resultados	<p>La ejecución de experiencias piloto con mujeres rurales tuvo el propósito de contribuir a mostrar experiencias innovadoras y nuevos aprendizajes que apoyen al diseño de una política para el SFTT y que aporten al desarrollo del área rural desde una perspectiva integral de equidad social y de género. Se ejecutaron sistematizaron ocho experiencias, dirigidas al desarrollo y fortalecimiento de competencias productivas, sociales y actualización educativa de mujeres campesinas e indígenas, en los departamentos de La Paz, Santa Cruz, Tarija, Sucre y Potosí.</p> <p>Participaron en estas acciones 250 mujeres de 15 a 45 años y 5 instituciones no gubernamentales con basta experiencia en la formación técnica con enfoque de género en el ámbito rural. Las acciones tuvieron una duración de 7 meses. Los principales resultados de las experiencias son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres campesinas e indígenas han fortalecido y desarrollado sus competencias productivas en ocupaciones diversas como ser: cerámica, agropecuaria, cría de animales menores, transformación de alimentos, selección, tonteo y clasificación de fibra de alpaca, producción de telas, mantillas en lana de oveja, la elaboración de tejidos jalk'a, en administración y gestión de negocios y manejo de base de datos computarizado. - En cuanto a sus competencias sociales, han fortalecido y desarrollado capacidades de liderazgo y autoafirmado su identidad de género y cultural, logrado la visibilización de sus demandas en sus organizaciones, conocen sus derechos y se sienten capaces de apoyar a sus hijos en actividades escolares. - Las participantes recibieron un certificado laboral oficial del Ministerio de Educación bajo RM 241/04 que reconoce sus saberes y conocimientos ancestrales como base a ser fortalecida para mejorar sus competencias productivas, sociales y su calidad de vida. <p>Entre los aprendizajes importantes es que la heterogeneidad cultural del país impide hacer un modelo único de formación técnica para mujeres campesinas e indígenas. Lo que sí se puede hacer es dar orientaciones y lineamientos generales que deben ser reinterpretados en función de cada contexto específico. Tampoco existe un modelo único de transversalizar el enfoque de género en la formación técnica, todas las experiencias de formación deben ser formuladas en función de su contexto específico.</p> <p>La sistematización de la experiencia aporta con elementos fundamentales para el diseño de la política, desde una perspectiva integral, de equidad social y de género.</p>
Tiempo de la intervención	Mayo de 2003 a febrero de 2004

Institución: Centro de Jóvenes y Empleo La Paz	
Experiencia:	<p>El CJE La Paz está basado en una experiencia exitosa desarrollada en Québec, Canadá en el “Carrefour jeunesse emploi de l’Outaouais” (CJEO) y replicada en Perú en las ciudades de Lima y Cusco. El CJEO es el primer Centro de Jóvenes y Empleo con más de 26 años y sirve de fuente de transmisión de metodologías y herramientas y busca el agrupamiento de los CJE. El CJE La Paz es un proyecto interinstitucional en el que participan el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, la Fundación Autapo, la Fundación Infocal, CUSO-VSO y Oxfam, con el apoyo de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional. El CJE La Paz busca ofrecer servicios gratuitos dirigidos a mejorar las condiciones de vida de los jóvenes, acompañándolos y ayudándolos a: encontrar un empleo, retomar sus estudios, empezar un negocio. Se ha iniciado la prestación de servicios a los y las jóvenes de La Paz el 27 de enero de 2011, luego de un periodo de diseño, elaboración y validación de herramientas. Durante estos primeros siete meses, se han inscrito a más de 1.200 jóvenes.</p> <p>A partir de la ejecución de la primera fase del proyecto apoyado por Oxfam-Québec, se logró complementar el esfuerzo realizado con la elaboración de instrumentos y herramientas adecuadas para la prestación de los servicios del CJE: talleres y asesoría personalizada. Se generó un valioso intercambio de experiencias entre los CJE de La Paz (Bolivia), de Cusco y Lima (Perú) y de Gatineau (Québec) incluidos los CJE de Santa Cruz (Bolivia) y de San Juan de Lurigancho (Perú) que se encuentran en etapa de incubación. Además, se ha difundido la experiencia al interior del país recibiendo la visita de contrapartes de Oxfam-Québec de Sucre (Fundación Guía y Centro educativo Ñanta), además de autoridades del Municipio de Cochabamba.</p> <p>Centro de Jóvenes y Empleo La Paz jóvenes en general. Se desarrolla en el ámbito Rural Urbano Ambos rural y urbano</p>
Duración:	7 meses

Ministerio de Educación Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica	
Experiencia:	Formación Técnica de Jóvenes que abandonaron el sistema escolar
Resultados:	<p>Los resultados finales alcanzados en las tres convocatorias ejecutadas y las 125 acciones ejecutadas en los nueve departamentos del país, muestran una inserción laboral del 81% de los jóvenes que concluyeron con las acciones de formación y un 10% de reinsertión educativa.</p> <p>Se logró la participación de 2721 jóvenes participantes (40% mujeres y 60% hombres) 52 Instituciones de capacitación (ICAPs) ejecutoras de las mencionadas acciones y 1284 empresas que co financiaron la experiencia e insertaron jóvenes laboralmente.</p> <p>La experiencia piloto validó una modalidad de intervención con poblaciones vulnerables la cual puede adaptarse a futuro a otras poblaciones focalizadas.</p>
Población:	Hombres y mujeres entre 15 a 24 años de edad, provenir de hogares de escasos recursos económicos, haber abandonado el sistema escolar formal (nivel primario y secundario) demostrar un nivel aceptable de lecto escritura y tener escasa o nula experiencia laboral.
Duración:	Mayo 2003 – Octubre 2004

Institución: Aldeas Infantiles SOS
 PROGRAMACIÓN EDUCACIÓN EMPRENDEDORA DE ALDEAS INFANTILES SOS

Experiencia:	Formación Técnica Emprendedora
Objetivo:	Jóvenes, Mujeres Y Varones, Reciben Formación Técnica Emprendedora Para Participar En El Desarrollo De Su Comunidad, Con El Apoyo Activo De Sus Familias Y Su Comunidad".
Descripción:	<p>En el Programa Educación Emprendedora de Aldeas Infantiles SOS, dentro de lo que es la formación técnica emprendedora se ha ejecutado acciones de formación técnica determinadas de acuerdo a las necesidades de formación de capacidades que cada comunidad requiere.</p> <p>En función de sus vocaciones de desarrollo. las acciones de formación técnica tiene una duración de un año y se aplica en tres fases: 1ra. fase: teórico práctico en el centro de formación técnica. 2da. fase: pasantías o tutorías en empresas. 3ra. fase: pre-incubación de emprendimientos. Y se cuenta con un centro de desarrollo empresarial (cede), cuya oficina se encarga de la incubación de los emprendimientos.</p>
Resultados:	<p>1 Comunidad organizada para la educación 70% De 150 jóvenes han concluido el proceso formativo en el año 2010. 10% de los Técnicos Formados inician sus emprendimientos. 70% de los que han concluido su formación, están insertos laboralmente en una empresa.</p> <p>Los técnicos formados tienen ingresos mensuales.</p> <p>Los estudiantes acuden al centro de apoyo al emprendedor para obtener información y recibir asesoramiento técnico para emprender.</p> <p>20% de familias acuden al centro de apoyo al emprendedor/a en busca de información y asesoramiento para iniciar emprendimientos y/o consolidar emprendimientos.</p> <p>Fondos para capital semilla que apoyan al menos 10 proyectos por año.</p> <p>2 comunidades capacitadas en cultura emprendedora.</p> <p>Municipios y empresas sensibilizadas.</p> <p>2 redes de apoyo conformadas.</p> <p>60% de la comunidad organizada han recibido capacitación en liderazgo, derechos de niños, niñas, planes de desarrollo nacional y local.</p>
Población:	Jóvenes en general. Se desarrolla en el ámbito: Rural Urbano Ambos rural y urbano
Duración:	3 AÑOS

Ministerio de Educación Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica	
Experiencia:	Transformación y fortalecimiento de 4 institutos Públicos de Educación Técnica Superior del país (IPET's)
Resumen principales resultados y aportes	<p>La experiencia piloto del Sub componente de Modelos de Gestión, se ha desarrollado en cuatro Institutos Públicos de Educación Técnica, en los cuales se ha implementado una estrategia de transformación y fortalecimiento institucional que ha previsto asistencia técnica y asistencia financiera. Los IPETS adscritos a ésta experiencia piloto son: ISTACH de Charagua, Tecnológico "Tarija" de Tarija, ISEC de Sucre y Tecnológico "San Juan García" de Tupiza.</p> <p>La estrategia de Transformación y Fortalecimiento Institucional aplicada en éstas instituciones, se ha basado en el desarrollo de proyectos de innovación a través de la intervención de 3 ámbitos: el organizacional, el técnico pedagógico y el administrativo financiero. Para éste efecto, se han conformado Grupos Gestores de Proyectos, los cuales han elaborado 26 proyectos institucionales con el asesoramiento técnico del Programa, que cuentan con la aprobación de sus correspondientes Consejos Consultivos.</p> <p>En la perspectiva de articular éstos institutos con el entorno productivo y social, se han conformado en cada uno de ellos Consejos Consultivos conformados por representantes de empresas instituciones, municipio, organizaciones de trabajadores, etc. La implementación de éstas instancias, apuesta a darle pertinencia la oferta a través de la identificación de las necesidades tanto de los sectores productivos como de las personas. Estas instancias, apoyan el proceso de transformación institucional de los Centros a los que corresponden, las cuales han aprobado</p> <p>La estrategia de transformación institucional, inicialmente apunta al desarrollo de capacidades institucionales que les permitan transitar de un modelo de gestión tradicional, hacia un nuevo modelo de gestión productiva, altamente participativo y horizontal, que permita a las instituciones de formación técnica generar y administrar recursos propios que mejoren las condiciones institucionales, a través de una transformación académica basada en la incorporación de nueva tecnología educativa, que permita identificar competencias laborales como referente de desarrollo curricular, haciéndola más pertinente con las necesidades de los sectores productivos y de las personas.</p> <p>Asimismo, la estrategia contempla el fortalecimiento físico de los Centros, a través de la dotación de equipamiento destinado a fortalecer sus unidades productivas; complementariamente a ello, se han equipado en los IPET's adscritos a ésta experiencia, Telecentros o Gabinetes de Informática destinados a mejorar las condiciones de trabajo de los docentes.</p>
Población:	Instituto Técnico Superior Agropecuario ISTACH de Charagua Tecnológico Tarija de Tarija Instituto Tecnológico San Juan García de Tupiza Instituto Superior de educación Comercial ISEC de sucre.
Duración:	Septiembre de 2002 a Diciembre de 2005

Ministerio de Educación Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica Personal Docente	
Experiencia:	Curso Virtual de Formación Pedagógica vinculada al mundo productivo
Población:	Docentes técnicos de la educación técnica secundaria alternativa y superior de instituciones públicas y de convenio.
Duración:	01 de abril del 2004 hasta el 24 de diciembre de 2004.

Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica	
Experiencia:	Competencia Laboral en la cadena Uvas vinos y singanis
Descripción:	<p>Resumen: Fue la primera experiencia piloto sobre competencia laboral, articulando esfuerzos del Ministerio de Desarrollo Económico, el Ministerio de Educación y la CAF. Este esfuerzo se llevó a cabo en respuesta a la necesidad que el propio sector productivo identificó como área de oportunidad para elevar sus niveles de calidad y competitividad.</p> <p>Es importante subrayar el hecho de que, con base en las entrevistas llevadas a cabo con lo/as empresario/as vitivinícolas, se constató que menos de 200 trabajadores trabajan en la industria del vino. En cambio en el sector agrícola el número de campesinos y trabajadores alcanza los 3 mil. En este sentido una de las conclusiones de la experiencia es que el mercado laboral más importante de la cadena está en el sector turismo-restaurantes, pues la mayoría de mesero/as en el país no tiene experiencia en el manejo y venta de vinos.</p> <p>Queda pendiente la creación de un Comité de Calificaciones que atienda los requerimientos de capacitación y certificación en el servicio de alimentos y bebidas.</p> <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mapa funcional de la cadena Uvas, vinos y singanis desagregada a nivel de funciones clave. • Plan estratégico concertado con Unidad de Productividad y Competitividad (UCP) del ME, a partir de la propuesta de un estudio de la CAF. <p>Aportes: Se integró un equipo de trabajo con técnicos del Programa y de la UPC del MDE, así como de la CAF para que de manera coordinada dar respuesta a un Plan Estratégico para el desarrollo de la cadena.</p>
Población:	Empresas y trabajadores de la cadena de uvas vinos y singanis de Tarija.
Duración:	2002 - 2003

Ministerio de Educación Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica Organización y Desarrollo Curricular, Competencia laboral	
Experiencia:	Formación de Formadores
Resumen, Principales resultados y aportes	<p>Con el fin de contar en Bolivia con formadores que desarrollen su competencia para coordinar talleres integrales con Grupos Técnicos únicos, es decir donde se obtengan Mapa Funcional, Norma Técnica de Competencia Laboral, Instrumento de Evaluación y bases de diseño curricular, además de los mecanismos de aseguramiento de la calidad de los mismos (listas de auto-inspección); se llevó a cabo esta experiencia de formación de formadores con la participación de técnico/as y docentes de prácticamente todo el país.</p> <p>Por el origen de los y las participantes en el Seminario, el Ministerio de Educación, a través de la Dirección General de Educación Técnica y Tecnológica, cuenta a partir de junio de 2005 con un grupo interdisciplinario para impulsar el proyecto de competencia laboral en los centros de formación técnica y tecnológica públicos a nivel nacional.</p> <p>Resultados: 26 personas formadas con el enfoque articulado de competencias.</p> <p>Grupos de Trabajo del Sector Educativo, de Servicios Administrativos y Tecnología de Alimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mapa Funcional Preliminar y listas de autoinspección. • NTCL y listas de Auto inspección., Perfil de Calificación y listas de autoinspección • Tablas de especificaciones y tablas de selección de instrumentos de evaluación por unidad de competencia. • Items redactados para las unidades de competencia. • Instrumentos de evaluación ensamblados. • Estructuras curriculares de todas las unidades de competencia. Ejemplo de Programa para un módulo. <p>Aportes:</p> <p>Los enfoques de género e interculturalidad fueron incorporarlos en los proyectos con las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar un lenguaje incluyente en la redacción de los documentos, presentaciones y exposiciones. • Desarrollar en los talleres actividades integradoras independientemente de la condición de l@s participantes. • Recomendar a lo/as formadores actuar en forma tolerante, equitativa y respetuosa en el desarrollo de los trabajos asignados y futuros trabajos encomendados. • Coordinar actividades que promuevan el respeto a la diversidad. • Considerar todos los puntos anteriores en los programas de formación a desarrollar, a nivel de actividades de aprendizaje y como sugerencias al facilitador (a). <p>Los materiales diseñados y validados son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodologías para: elaboración de Normas Técnicas de Competencia Laboral, Diseño de Instrumentos de Evaluación. • Diseño de Programas de Formación Bajo el Enfoque de Competencia Laboral.
Población:	Técnicos y docentes técnicos de Instituto públicos de todo el país, SEDUCAS, Normal Técnica y el Ministerio de Educación
Duración:	Abril a Mayo de 2005

Ministerio de Desarrollo Economico Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica Organización y Desarrollo Curricular, Competencia laboral	
Experiencia:	Experiencia piloto de competencia laboral con el Sector Textil-confección
Resumen, Principales resultados y aportes	<p>Resumen:</p> <p>Esta experiencia se llevó a cabo en coordinación con la UPC del Ministerio de Desarrollo Económico. Después de un trabajo de sensibilización con las empresas convocadas, se integró un Comité de Competencia Laboral Textilconfección, con la participación de empresas grandes, medianas, pequeñas y micros de La Paz y El Alto, además de institutos de formación técnica de El Alto.</p> <p>Una vez instalado el Comité se integró un Grupo Técnico con técnico/as de las principales empresas que trabajó por un periodo de tres meses dos veces por semana. El Grupo fue capacitado en Análisis Funcional y Redacción de Componentes Normativos.</p> <p>Posteriormente, con el apoyo de la consultoría argentina Gestar, se llevó a cabo un taller de diseño curricular, con base en la Calificación previamente aprobada por el Comité de: "Ensamble de piezas en prendas de vestir".</p> <p>Finalmente, en el marco de la consultoría mexicana de competencia laboral, se terminaron los trabajos de este Comité con la integración del Instrumento de Evaluación y la obtención de bases de diseño curricular modular.</p> <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integración de un Comité de Competencia Laboral con la participación de empresas grandes, medianas, pequeñas y micros, centros de formación técnica y trabajadores de La Paz y El Alto. • Integración de dos grupos técnicos • Elaboración y validación de un Mapa Funcional del Sector Textil-confección • Elaboración de la Norma Técnica de Competencia Laboral "Ensamble de piezas en prendas de vestir. • Elaboración de un Instrumento de Evaluación para la NTCL en cuestión • Elaboración diseño curricular con enfoque DACUM • Elaboración de bases de diseño curricular con el enfoque de Educación basada en Normas de Competencia (EBNC) • Diseño de Programa de formación organizado por módulos. <p>Aportes:</p> <p>Esta experiencia permitió comprobar la participación entusiasta y comprometida de TODAS las empresas e instituciones convocadas. También sirvió para corroborar que el desarrollo de los trabajos de competencia laboral, cuando se llevan a cabo de manera separada, el tiempo en la construcción de los instrumentos se elevan con el consecuente impacto en el costo.</p>
Población:	Costurero de la industria de vestidos
Duración:	2003 a 2005

Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica

Experiencia:	Experiencia piloto de competencia laboral con el Sector Gas
Descripción:	<p>Resumen: Esta experiencia fue la primera en el país que se diseñó para obtener TODOS los instrumentos de competencia laboral, a saber: Mapa Funcional, Integración de Calificación, Norma Técnica de Competencia Laboral, Instrumento de Evaluación, Bases de diseño curricular y un Programa de Capacitación modular que integra los enfoques de género, salud y seguridad ocupacional y medio ambiente.</p> <p>Es importante subrayar que esta experiencia es original en el concierto internacional y deberá desarrollarse en el país para asegurar la calidad de los productos intermedios. También deberá ser objeto de seguimiento para efecto de estimar el costo real para efectos de la recuperación de parte de la inversión a través de la acreditación de Centros de Evaluación públicos, mixtos y privados.</p> <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integración de un Comité de Competencia Laboral con la participación de empresas centros de formación técnica y trabajadores de Santa Cruz, Cochabamba, El Alto y La Paz. • Integración de dos grupos técnicos • Elaboración y validación de dos Mapas Funcionales para el Sector Automotriz y Distribución degas natural carburante. • Elaboración de la Norma Técnica de Competencia Laboral “Ensamble de piezas en prendas vestir. • Elaboración de un Instrumento de Evaluación para la NTCL en cuestión • Elaboración diseño curricular con enfoque DACUM • Elaboración de bases de diseño curricular con el enfoque de Educación basada en Normas de Competencia (EBNC) • Diseño de Programa de formación organizado por módulos <p>Aportes :</p> <p>Esta experiencia permitió desmitificar como costoso el modelo de competencia laboral vía análisis funcional, pues en un término de 200 horas de trabajo (incluyendo un taller de formación de evaluadores), fue posible obtener TODOS los instrumentos que normalmente se obtienen después de 6 meses trabajo colegiado y con distintos grupos técnicos.</p>
Población:	Trabajadore/as técnicos en Conversión de motores a GNC y técnicos en Instalación de gas domiciliaria y comercial
Duración:	Marzo-mayo de 2005

Programa Capacitación Laboral para Jóvenes y Trabajadores en Empresas	
Organismo Ejecutor:	<p>Confederación de Empresarios Privados de Bolivia</p> <p>La Confederación de Empresarios privados de Bolivia, para la ejecución del Programa, firma un Convenio de Cooperación Interinstitucional con la Central Obrera Boliviana y la Federación Boliviana de Empresarios de la Pequeña Industria</p>
Duración:	23 de marzo de 1996 a 10 de junio de 2001
Objetivo y Componentes del Programa:	<p>El Programa tuvo por objeto general , de probar nuevas prácticas en las actividades de capacitación laboral en Bolivia que permitan responder de forma efectiva y eficiente a los requerimientos del sector productivo de la economía.</p> <p>Los objetivos específicos del Programa fueron :</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Mejorar los niveles de productividad y competencia de los trabajadores en micro y pequeña empresa (componente de capacitación externa) y en pequeñas y medianas empresas (capacitación en planta). ii. Aumentar la participación del empresario en el ejercicio de la capacitación laboral. iii. Desarrollar habilidades, competencias y destrezas de jóvenes desocupados, sub empleados o inactivos con deseos de trabajar. iv. Apoyar el desarrollo de competencias que permitan a las Instituciones de Capacitación (ICAP's), que deseaban participar en el Programa, adecuar y actualizar sus servicios a la demanda.
Componente:	<p>El Programa comprendió dos Componentes :</p> <p>a) Componentes de Capacitación - Subprogramas :</p> <p><u>a.1. Capacitación de Trabajadores en Empresas</u> : Ofreció capacitación a trabajadores que se encontraban ocupados preferentemente en micro y pequeñas empresas, dicha capacitación estuvo orientada a áreas específicas relacionadas con el desarrollo de la empresa, de modo que las nuevas competencias adquiridas contribuyeron a actualizar y complementar los conocimientos de los trabajadores, logrando de alguna manera aumentar su productividad.</p> <p>Al interior de este Subprograma se encontraba dos componentes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Componente de Capacitación Externa</i>: En la que se ofrecía el cofinanciamiento a programas de capacitación de breve duración, fuera de horario regular de trabajo y orientados a resolver problemas concretos de la micro y pequeña empresa carentes de mecanismos de capacitación interna. El proceso de capacitación externa se inició a través de un acuerdo de dos o más micro y/o pequeños empresarios con una ICAP, firmando un Convenio de financiamiento con la UCP PROCAL en la que se comprometía a cofinanciar el costo de la acción de capacitación en no menos del 20%, correspondiendo al Programa cofinanciar no más del 80% con recursos del FOMIN/BID. 2. <i>Componente de Capacitación en Planta</i> : En la que se ofrecía el cofinanciamiento a dos productos, que son : Diagnósticos empresariales y a acciones de capacitación producto de los diagnósticos. Este tipo de capacitación fueron organizadas por los empresarios y las ICAP's y cuya capacitación era realizada en la infraestructura de la pequeña y/o mediana empresas. El proceso tanto para el diagnóstico como de la acción de capacitación en sí, se inició a través de un acuerdo de un pequeño o mediano empresario con una ICAP. Una vez aprobada la acción y/o el diagnóstico el/la empresario/a firmaban un Convenio de financiamiento con la UCP PROCAL en la que se comprometía a cofinanciar el

Resultados :	<p>costo de la acción de capacitación en no menos del 50%, correspondiendo al Programa cofinanciar de no más del 50% con recursos del FOMIN/BID.</p>		
	<p><u>a.2. Capacitación de Jóvenes</u> : Ofreció capacitación a jóvenes entre 15 y 29 años, de escasos recursos, que desertaron del sistema escolar, y se encontraban desempleados, sub - empleados o inactivos, pero deseosos de trabajar, por lo que el PROCAL financió cursos de capacitación de jóvenes cuya estructura comprendía :</p> <p>i) Una Fase Lectiva con dos módulos al interior que fueron el módulo de capacitación en oficio y el módulo de formación para el trabajo.</p> <p>ii) Una Fase Práctica, donde los jóvenes efectuaban una práctica laboral, cuyo objetivo fue de que el joven desarrolle sus habilidades básicas y aprendidas en la fase lectiva en el trabajo y que en futuro le permitió en muchos casos su inserción y permanencia en el mercado laboral. Si bien no fue objetivo del Subprograma la inserción y permanencia laboral del joven capacitado, el PROCAL insertó dentro de la fase práctica una fase de colocación o inserción laboral requiriendo que las ICAP's inserten al mercado un mínimo de 40% de los que finalizaban la fase práctica.</p> <p><u>a.3. Fortalecimiento de Mercado</u> : Este Subprograma tuvo el propósito de apoyar a la UCP en : i) Diseñar el Registro de Instituciones de Capacitación (RICAP) y el diseño de los Componentes de Capacitación y ii) desarrollar competencias en las distintas ICAP's que se vincularon o deseaban vincularse con el Programa para apoyar a éste último a la ejecución de los anteriores Subprogramas que estuvo tercializada</p>		
	-	<u>Meta inicial</u>	<u>Meta ampliada</u>
	Subprograma de Capacitación Empresarial		
	● Componente Externo	4.000 capacitados	4.537 capacitados
	● Componente Planta	600 capacitados	1.122 capacitados
	Subprograma de Jóvenes	3.000 capacitados	3.112 capacitados
	Subprograma de Fortalecimiento de Mercado		
	● Acciones de Capacitación a ICAP's	780 profesionales	780 profesionales
	<p>Al interior del Subprograma Fortalecimiento de Mercado se incluyó acciones como Diseño del Sistema de Información Gerencial, Apoyo a acciones de promoción y Difusión, y el pago de la Supervisión de acciones.</p>		

Ministerio de Trabajo, Empleo y previsión Social	
PROYECTO DE INVERSIÓN EN NIÑOS Y JÓVENES	
Experiencia:	Programa Mi Primer Empleo Digno – MPED
Objetivo	Incrementar el desarrollo de habilidades de jóvenes, de zonas urbanas y periurbanas, de bajos ingresos que les permita encontrar y mantener un empleo de buena calidad
Cobertura del Programa	La Paz, El Alto, Santa Cruz, Tarija, Cochabamba, Potosi
Población	JÓVENES bolivianos de Escasos recursos Edad entre 18 a 24 años Que hayan vencido octavo de primaria
Requisitos	Fotocopia de carnet de identidad Croquis de domicilio Libreta de calificaciones mínimo de 8vo de primaria vencido Factura de Luz Carnet de discapacitado (en caso En caso de madres con hijos menores a 6 años, presentar certificado de nacimiento
Descripción	Formación técnica a nivel de técnico básico, técnico auxiliar y técnico medio) en áreas ocupacionales de: Costura confeccionista industrial, Metalmecánica, Carpintería, Instalación de gas domiciliario y comercial, Gastronomía, Construcción La formación se desarrolla en tres fases y aproximadamente por 8 meses: Fase I - Es el proceso de formación en el aula taller realizada en una ICAP, con una carga horaria diaria y tiene una duración promedio de 3 meses. El beneficiario cuenta con una ayuda económica diario equivalente al 305 de un salario mínimo mensual Fase II - Es la extensión del proceso de enseñanza-aprendizaje durante 3 meses , que permite a los jóvenes consolidar sus competencias en situaciones reales de trabajo en una unidad económica El beneficiario cuenta con un ayuda económica mensual equivalente a un salario mínimo Fase III – Es la inserción laboral demostrada durante 1 mes y puede ser en las siguientes modalidades: (dependiente o independiente

Ministerio de Trabajo, Empleo y previsión Social
PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO - PAE

Experiencia:	El programa de Apoyo al Empleo, diseñado para atender a trabajadores, técnicos y profesionales mayores de 18 años, que se encuentren en situación de desempleo con o sin experiencia laboral.
Objetivo:	Facilitar de manera gratuita y oportuna el encuentro entre la demanda y la oferta laboral promoviendo la inserción a una fuente de trabajo.
Descripción:	<p>Se otorga estipendios para capacitación en puestos laborales a buscadores de empleo (trabajadores, técnicos, profesionales) mayores de 18 años</p> <p>La capacitación laboral en puesto de trabajo, tiene una duración de tres meses y se efectúa en una empresa pública o privada (de los rubros de industria manufacturera, comercio y servicios) registrada en la bolsa de trabajo, que requiere persona o vacantes.</p> <p>Se otorga un estipendio de Bs. 1440 hasta Bs. 2.100 de acuerdo al rango salarial de la vacante en la empresa.</p>
Requisitos:	<p>Ser mayor de 18 años de edad y no estar recibiendo apoyo a través de otro Programa del gobierno</p> <p>Registrarase en la bolsa de trabajo del Servicio Plurinacional de Empleo presentando: Copia de la cédula de identidad, croquis de vivienda, copia de la factura de luz y/o agua del lugar de residencia, profesionales (fotocopia de su hoja de vida y currículo), dos números de teléfono de contacto,,</p>
Meta: (2012 – 2016)	<p>Beneficiar a 20.000 adultos en situación de desempleo, con estipendios de práctica laboral en empresas</p> <p>Realizar a 70.000 registros de buscadores de empleo (trabajadores, técnicos y profesionales)</p>

VISION BOLIVIA

Desarrollando competencias para la vida de adolescentes y jóvenes

Ubicación del Proyecto:	El proyecto se ubica al norte del departamento de Potosí, en las áreas de acción de los PDA Layme Puraca (Municipio de Uncía); y PDA Chayantaka (Municipio de Chayanta).
Población Objetivo:	<ul style="list-style-type: none"> - 100 estudiantes en la modalidad de Internado en el ITSIA. - 350 estudiantes en la modalidad regular en el ITSIA. - 300 estudiantes de 5to y 6to de secundaria. - 100 padres y madres de familia. - 15 docentes del ITSIA. - 50 maestras y maestros de núcleos educativos - 20 Líderes estudiantiles de núcleos educativos.
Descripción	<p>Se coadyuvó hacia el logro de la meta <i>“Adolescentes y jóvenes de Norte Potosí, mejoran sus condiciones de vida desarrollando competencias integrales”</i>. Para ello se cuenta con el convenio interinstitucional entre VMB y el ITSIA; así como la coordinación interinstitucional con las distritales de educación de Uncía y Chayanta.</p> <p>A los primeros 17 estudiantes egresados en la gestión educativa 2013, se suman 18 estudiantes egresados en la gestión educativa 2014. En esta gestión educativa 2015; otros 8 estudiantes de la carrera de Agropecuaria concluyeron el segundo trimestre del tercer año a nivel técnico superior, y 25 estudiantes concluyeron el segundo trimestre del segundo año de estudio para graduarse en el mes de diciembre del 2015.</p> <p>Actualmente, muchos de ellos ya están ejerciendo su profesión en fábricas, empresas y otros. Algunos de forma individual abrieron sus propios talleres; como son los casos de Anastacio Challapa de la comunidad de Llallaguita y Ambrocio Candy de la comunidad de Colchaloma, quienes cuentan con sus talleres de mecánica en sus comunidades. Esto sin duda permite que los nuevos profesionales generen ingresos económicos para auto sustentarse y apoyar a sus familias.</p> <p>A esto se suma 86 nuevos técnicos egresados con el grado de mano de obra calificada en las diferentes carreras del ITSIA que corresponden a la modalidad regular, es decir estudiantes que no son parte del internado.</p> <p>Por otro lado, durante el AF/2015 se logró la implementación de talleres para áreas técnicas en 4 núcleos educativos (complementarios a los 8 núcleos planificados en el proyecto); en los mismos, los estudiantes de quinto y sexto de secundaria reciben capacitación en las áreas de metalmecánica, costura e informática de parte de los maestros y maestras que fueron capacitados en el instituto ITSIA. Estas acciones fueron efectuadas en estrecha coordinación con las direcciones distritales de educación de Uncía y Chayanta, como también con las autoridades del municipio y comités consultivos de los 8 núcleos educativos.</p> <p>Uno de los rasgos más destacables del proyecto es que la implementación de estos talleres en los núcleos educativos, permite concretizar el modelo educativo socio productivo, la cual tiene como esencia el bachillerato técnico.</p>

FE Y ALEGRIA

Formación para el Trabajo

Descripción:	<p>El área de formación para el trabajo ha implementado y desarrollado la estrategia denominada Unidades Productivas de Centro, cuyo fin esencial es contar con un espacio productivo para que los participantes de los procesos formativos desarrollen competencias laborales y productivas a través de la práctica laboral, como aplicación integral de las capacidades profesionales que se desarrollan en los procesos formativos, en contextos reales de trabajo, producción y comercialización de bienes y/o servicios.</p> <p>Entre los objetivos específicos se conciben el desarrollar la productividad con principios y valores socio comunitarios para promover los emprendimientos comunitarios de acuerdo a las vocaciones y potencialidades de las regiones, fortalecer los conocimientos de los estudiantes y docentes en el manejo de maquinas, herramientas, equipos e instrumentos que se utilizan en las microempresas y/o unidad productiva del mismo centro y otros para tomar profesionales capaces de asimilar, generar, adaptar y aplicar la técnica y tecnología en emprendimientos propios o de otros, promover el espíritu emprendedor en los estudiantes a través de la creación de PYMES generando empleos para reducir la pobreza y dependencia económica y lograr a mediano plazo la sostenibilidad de las Unidades productivas de los Centros, a través de un manejo eficiente y transparente de los recursos económicos y humanos.</p> <p>La modalidad de prácticas laborales en las unidades productivas esta pensada mas que en lo económico en fomentar la formación y capacitación laboral, proporcionar una formación teórico- práctico que desarrollo capacidades para el trabajo y favorezca la inserción en los participantes a diferentes situaciones laborales.</p> <p>La estrategia se define innovadora por ser integral y holística ya que fortalece las capacidades técnico profesionales y dimensiones humanas, sistemática porque está organizada y se desarrolla en función de cada área de saber y conocimiento, real y contextualizada porque permite desenvolverse y demostrar capacidades profesionales en la microempresa y/o unidad productiva del mismo centro, comunitaria porque promueve la participación colectiva de los y las participantes, docentes, administrativos, comunidad, el sector productivo de manera equilibrada y complementaria, transparente porque las practicas laborales se desarrollan de manera oportuna, con responsabilidad y respeto, sin parcialidad ni privilegio</p>
Resultado:	<p>Hasta la gestión 2014 se contaba con 11 Unidades Productivas de Centro en operación en los departamentos de Chuquisaca, Beni, Santa Cruz, Oruro, Tarija y Potosí cuya reglamentación de funcionamiento fue consensuada y aprobada para su validación a llevarse a cabo durante la gestión 2015 y potencialmente constituirse en un aporte a la normativa nacional vigente y a la política educativa del país,</p>

En el ámbito municipal se ha desarrollado:

PROGRAMA	PERIODO EJECUCIÓN	ENTIDAD EJECUTORA	POBLACIÓN OBJETIVO	MODALIDAD E INTERVENCION
Mi primer empleo productivo	2007	GMLP	Para jóvenes con estudios superiores.	Ambos programas forman parte de la política de apoyo a los jóvenes de la Alcaldía. Ambos programas se caracterizan por promover la inserción laboral de jóvenes en áreas de trabajo de la Alcaldía. Se suscriben contratos. La capacitación y experiencia laboral transcurre durante el trabajo. Lograron avanzar en la recontractación de los jóvenes participantes en más de 50%.
Mi primer empleo como un derecho		GMLP	destinado a jóvenes en situación de calle o institucionalizados.	
Formación Técnica para Bachilleres	2006 - 2015		Hombres y mujeres bachilleres de 17 a 25 años de edad, de hogares de bajos recursos económicos.	Ofrece capacitación y prácticas laborales
Escuela Taller Productiva	2011 - 2015	Unidad de Fortalecimiento Productivo de la Dirección de Competitividad y Emprendimiento dependiente de la Oficialía Mayor De Promoción Económica Del GMLP	Hombres y mujeres de 17 a 35 años de edad, de bajos recursos económicos y que alcanzaron mínimamente el segundo de secundaria.	Jóvenes con ideas de negocios para la generación de nuevas microempresas.
Escuela Taller Municipal	2014- vigente		Hombres y Mujeres, entre 18 y 35 años de edad, de familias con escasos recursos económicos, haber vencido el segundo curso de secundaria y estar poco calificados para cubrir la demanda del mercado.	
Centro de Jóvenes y Empleo(CJE)	2011 - vige nte		Hombres y Mujeres entre 15 y 30 años, con ideas de negocio para la generación de nuevas microempresas o	Servicios de información orientación y asesoramiento laboral y para emprendimientos

			que buscan una fuente de empleo. - Estudiantes de colegios e institutos técnicos	
MI PRIMER EMPLEO PRODUCTIVO (MPEP)	2007 ² vigente con una versión por año	DELEGACIÓN MUNICIPAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA JUVENTUD DEPENDIENTE DE LA DIRECCIÓN DE GOBERNABILIDAD DEL GAMLP.	Hombres y mujeres de 20 a 30 años de edad, Técnicos superiores, egresados y profesionales universitarios, que no cuenten con experiencia laboral y que necesiten inserción laboral	Ambos programas se caracterizan por promover la inserción laboral de jóvenes en áreas de trabajo de la Alcaldía. Se suscriben contratos. La capacitación y experiencia laboral transcurre durante el trabajo. Lograron avanzar en la recontractación de los jóvenes participantes en más de 50%. Forman parte de la política de jóvenes de la Alcaldía.
MI PRIMER EMPLEO COMO UN DERECHO (MPED)	2012 ² vigente con una versión por año		Jóvenes institucionalizados hombres y mujeres provenientes de un instituto o fundación que les ha brindado apoyo para su rehabilitación, que se encuentren en estado de pobreza y vulnerabilidad, entre los 18 a 28 años.	
MI PRIMERA EXPERIENCIA DE TRABAJO (MPET)	2014 – marzo de 2015	DIRECCIÓN DE INVERSIÓN Y PROMOCIÓN DE EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL Y MICRO EMPRESARIAL DEL GAMEA	Hombres y mujeres de 18 a 24 años, bachilleres y profesionales.	Para jóvenes bachilleres, egresados y titulados que cumplirán 3 meses de práctica laboral en reparticiones de la Alcaldía de El Alto. Fue ejecutado para cumplir con la ejecución presupuestaria de manera improvisada. No forma parte de una política municipal de empleo o de jóvenes.

IV. IDENTIFICACIÓN DE ACTORES LOCALES EN LA INSERCIÓN LABORAL

La inserción laboral de los egresados de institutos técnicos en el país, no solo se reduce a la acción de los centros de formación, sino a otros actores institucionales ligados al desarrollo productivo local, como los gobiernos autónomos municipales y las empresas productivas.

Entonces los actores principales que pueden influir en el incremento de la inserción laboral de los egresados de formación técnica son:

- i. Los gobiernos autónomos municipales
- ii. Las unidades económicas o empresas productivas del municipio
- iii. Los institutos técnicos de la jurisdicción municipal

Que en mayor o menor grado serían los responsables de la inserción laboral de los egresados de institutos técnicos.

4.3 ACTORES EN LA INSERCIÓN LABORAL

4.3.1 GOBIERNOS AUTÓNOMOS MUNICIPALES

Existen políticas sectoriales, regionales y locales administrados por los gobiernos autónomos locales, que deben ser articuladas a los programas de formación técnica y de inserción laboral. Los gobiernos locales en su estructura tienen unidades de mantenimiento y de supervisión, donde se emplea a profesionales técnicos, igualmente se gestan empresa pequeñas de servicios al gobierno municipal, que pueden ser espacios laborales para los egresados de los institutos técnicos del entorno del municipio. Asimismo, cuentan con el área de gestión de desarrollo humano o social con las cuales se debería trabajar en conjunto para efectivizar los convenios suscritos.

4.3.2 SECTORES PRODUCTIVOS - UNIDADES ECONÓMICAS

Del mismo modo los sectores productivos o unidades económicas en la contratación de recursos humanos, inciden en la inserción de egresados o profesionales de la formación técnica, que a través de relacionamientos con los Institutos Técnicos, pueden lograr mejorar la pertinencia de la formación técnica, así como insertar al puesto de trabajo al personal más idóneo.

4.3.3 INSTITUTOS DE FORMACIÓN TÉCNICA

Por demás está decir, que los institutos técnicos deben articularse al sector productivo, debido a las limitaciones existentes en la formación, que atiende la demanda insatisfecha de habilidades específicas por parte de los empleadores, así como a las políticas sectoriales, regionales y municipales.

4.4 ESTRUCTURA DE LOS ACTORES EN LA INSERCIÓN LABORAL POR MUNICIPIO

A continuación se detalla por Municipio las Unidades Económicas y los Centros de Formación Técnica según información proporcionada por UDAPRO, INE y el Ministerio de Educación a través de la Guía de Institutos Técnicos:

4.4.1 MUNICIPIO DE LA PAZ – GOBIERNO AUTÓNOMO DE LA PAZ

UNIDADES ECONOMICAS			CENTRO DE FORMACION TECNICA	
ACTIVIDAD ECONOMICA	PERSONAL OCUPADO	NUMERO DE EMPRESAS	FISCAL	PRIVADO
Madera y Productos de Madera	274	137	INSTITUTO COMERCIAL SUPERIOR DE LA NACION Tte. ARMANDO DE PALACIOS	INSTITUTO TECNICO MONSEÑOR JOSEMARIA BALAGUER
Otras Industrias Manufactureras	5.078	2.097	ESCUELA INDUSTRIAL SUPERIOR PEDRO DOMINGO MURILLO	CENTRO DE ESPECIALIZACION EN COMPUTACION Y ESTUDIOS COMERCIALES S.R.L.
Papel y Productos de Papel	2.295	646	INSTITUTO TECNICO COMERCIAL LA PAZ	INSTITUTO TECNICO CEFIM
Productos Alimenticios y Bebidas	4.600	1.526	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS ESAE	INSTITUTO TECNOLOGICO INFOCAL
Productos de Minerales no Metálicos	779	303	INSTITUTO TECNOLOGICO AYACUCHO	INSTITUTO DE COMERCIO EXTERIOR Y ADUANAS ANGEL RASMUSSEN
Productos Metálicos , Maquinaria y Equipo	3.274	1.433	INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACION COMERCIAL AMERICANO	PRIMERA ESCUELA DE HOTELERIA Y TURISMO DE BOLIVIA
Substancias y Productos Químicos	642	297	INSTITUTO TECNOLOGICO MARCELO QUIROGA SANTA CRUZ	INSTITUTO TECNICO NUEVA BOLIVIA
Textiles, Prendas de vestir y Productos de Cuero	11.814	5.304		INSTITUTO ATENEA
				INSTITUTO TECNICO DE EXCELENCIA ITE
				INSTITUTO TECNICO EF-GIPET S.R.L
				INSTITUTO TECNICO BOLIVIANO SUIZO
				INSTITUTO TECNICO TRAMA
				ESCUELA SUPERIOR DE MECANICA AUTOMOTRIZ SIMON BOLIVAR S.R.L.
				INSTITUTO TECNICO DE LABORATORISTAS DENTALES LA PAZ
				CENTRO DE EDUCACION RADIOFONICA DE BOLIVIA ERBOL
				INSTITUTO TECNICO CENTRAL

4.4.2 MUNICIPIO EL ALTO – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL EL ALTO

ACTIVIDAD ECONOMICA	UNIDADES ECONOMICAS		CENTRO DE FORMACION TECNICA	
	PERSONAL OCUPADO	NUMERO DE EMPRESAS	FISCAL	PRIVADO
1. Producción de productos de madera	Micro	110.684	INSTITUTO COMERCIAL SUPERIOR DE LA NACION INCOS EL ALTO	INSTITUTO TECNOLOGICO INFOCAL EL ALTO.
2. Productos elaborados de metal	Pequeña y Mediana	6.382	CENTRO DE FORMACION PROFESIONAL BRASIL - BOLIVIA	INSTITUTO DE FORMACION TECNICO SUPERIOR ZIBIATH
3. Turismo	Grande	9	INSTITUTO TECNOLOGICO PUERTO DE MEJILLONES	INSTITUTO TECNICO SAN PABLO
			INSTITUTO TECNOLOGICO DON BOSCO	INSTITUTO SUPERIOR ACADEMICO PROFESIONAL BERLIN
			INSTITUTO TECNICO PRODUCTIVO ALTERNATIVO BOLIVIA MAR	
			INSTITUTO SUPERIOR DE ELECTRONICA INFORMATICA Y TELECOMUNICACIONES SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO	

4.4.3 MUNICIPIO DE ORURO – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE ORURO

ACTIVIDAD ECONOMICA	UNIDADES ECONOMICAS		CENTRO DE FORMACION TECNICA	
	PERSONAL OCUPADO	NUMERO DE EMPRESAS	FISCAL	PRIVADO
Otras Industrias Manufactureras	226	87	INSTITUTO SUPERIOR DE COMERCIO INSCO-ESAE	CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA EN ELECTRÓNICA Y COMPUTACIÓN CATEC
Papel y Productos de Papel	56	39	INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO AGROINDUSTRIAL SAN PEDRO DE TOTORA	CENTRO DE ESPECIALIZACION EN COMPUTACION Y ESTUDIOS COMERCIALES S.R.L.
Productos Alimenticios y Bebidas	103	51	CENTRO INTEGRADO EXPERIMENTAL BOLIVIANO ALEMAN ENFERMERIA CIEBA	CENTRO ESPECIALIZADO EN INFORMATICA MARANATHA
Productos de Minerales no Metálicos	28	9	INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO AGROINDUSTRIAL SAJAMA	INSTITUTO TECNICO DE FORMACION DE ENFERMERIA DEPENDIENTE DE LA CRUZ ROJA BOLIVIANA FILIAL ORURO
Productos Metálicos , Maquinaria y Equipo	424	140	INSTITUTO TECNICO JESUS MARIA 1	INSTITUTO DE COMPUTACION ORURO I.C.O.
Textiles, Prendas de vestir y Productos de Cuero	1.006	274	INSTITUTO TECNICO JESUS MARIA 2	INSTITUTO TECNOLOGICO INFOCAL ORURO
			INSTITUTO DE APRENDIZAJE INDUSTRIAL FÉ Y ALEGRÍA	INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR DE SALUD DE LABORATORISTAS DENTALES INPRODENT
				INSTITUTO TECNICO INTERFACE S.R.L.
				INSTITUTO TECNOLOGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES EN CIENCIAS AGROPECUARIAS Y AMBIENTALES ITESCAA
				INTITUTO DE FORMACION SUPERIOR INTERCULTURAL KHANA MARKA
				INSTITUTO TECNICO DE EDUCACION SUPERIOR NOVELL
				INSTITUTO TECNICO AUTOMOTRIZ SIMON BOLIVAR S.R.L.
				INSTITUTO TECNICO AUZA - ARNEZ
	INSTITUTO TÉCNICO PROFESIONAL ALEJANDRA			

4.4.4 MUNICIPIO DE POTOSÍ – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE POTOSÍ

UNIDADES ECONOMICAS			CENTRO DE FORMACION TECNICA	
ACTIVIDAD ECONOMICA	PERSONAL OCUPADO	NUMERO DE EMPRESAS	FISCAL	PRIVADO
Madera y Productos de Madera	186	65	INSTITUTO TECNICO SUPERIOR CENTENARIO	INSTITUTO TÉCNICO BOLIVIANO SUIZO..
Otras Industrias Manufactureras	370	194	INSTITUTO SUPERIOR DE COMERCIO DANIEL CAMPOS	INSTITUTO TÉCNICO SAN MARTIN
Papel y Productos de Papel	222	91	INSTITUTO TECNICO POTOSI FISCAL	INSTITUTO CIENCIA Y TECNOLOGÍA INFOTMÁTICA CTI.
Productos Alimenticios y Bebidas	1.367	447	INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR CHARCAS FILIAR TORO TORO	INSTITUTO PRIVADO DE ESTUDIOS EN COMPUTACIÓN IPEC.
Productos Metálicos , Maquinaria y Equipo	646	246	INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO POTOSI	INFOCAL POTOSÍ
Textiles, Prendas de vestir y Productos de Cuero	1.338	555	INSTITUTO TECNICO SUP. LIBERTADOR DE CHARCAS CNL. CARLOS MEDINACELLI	INSTITUTO TÉCNICO INDES LIDER.COM
			INSTITUTO TECNICO PIO XII	INSTITUTO DE ESNEÑANZA PROFESIONAL RAUL OTERO REICH.
			INSTITUTO TECNOLOGICO JOSE LUIS SAN JUAN GARCIA	CENTRO DE PROFESIONALIZACIÓN RURAL CEPRUR I.P.T.K
			INSTITUTO TEC. SUP. INDUSTRIAL AGROPECUARIO LIBERTADOR SIMON BOLIVAR	INSTUTO SUPERIOR CENTRO DE INFORMÁTICA DEL SUR ISCICS
			INSTITUTO INDUSTRIAL SUPERIOR NUEVO AMANECER	INSTITUTO BOLIVIANO JAPONES INBOLJAP
			INST. TEC. SUP. LIBERTADOR DE CHARCAS CNL. C. MEDINACELLI FILIAL TASNA.	CENTRO DE ESTUDIOS TÉCNICOS CETEC
			INSTITUTO TECNOLOGICO TRES CRUCES	INSTITUTO TÉCNICO SANTA CECILIA.
			INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR ÑUQUI	
			INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR THUMILKI	
			INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR CHARCAS.	
			INSTITUTO HUMBERTO PORTOCARRERO	
			INSTITUTO TECNICO COMERCIAL FE Y ALEGRIA.	

4.4.5 MUNICIPIO DE SUCRE – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE SUCRE

UNIDADES ECONOMICAS			CENTRO DE FORMACION TECNICA	
ACTIVIDAD ECONOMICA	PERSONAL OCUPADO	NUMERO DE EMPRESAS	FISCAL	PRIVADO
Madera y Productos de Madera	226	68	INSTITUTO AURORA ROSSELLS FÉ Y ALEGRÍA	CORPORACIÓN CIBERNÉTICA AMERICANA CCA
Otras Industrias Manufactureras	1.198	365	INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO AGROINDUSTRIAL CARRILLO CALIZAYA	ACADEMIA DE CONDUCCIÓN CARBURANDO MOTORS
Papel y Productos de Papel	8	8	CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICA PARA LA PRODUCCIÓN C.E.T.E.P	INSTITUTO SUPERIOR DE INFORMÁTICA CIBERTEC
Productos Alimenticios y Bebidas	1.033	270	INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO AGROINDUSTRIAL LOS CINTIS.	INSTITUTO TÉCNICO ENTEC
Productos de Minerales no Metálicos	705	101	INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO AGROINDUSTRIAL MONTEAGUDO	INSTITUTO TECNOLÓGICO INFOCAL SUB SEDE CHUQUISACA
Productos Metálicos , Maquinaria y Equipo	249	115	INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN COMERCIAL ISEC	INSTITUTO TECNICO DE FORMACIÓN SUPERIOR HERNANDEZ VERA ITFOS
Substancias y Productos Químicos	20	10	INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO AGROINDUSTRIAL JOSÉ MARTÍ.	INSTITUTO DE PRÓTESIS DENTAL ANDRÉS DE SANTA CRUZ.
Textiles, Prendas de vestir y Productos de Cuero	428	223		INSTITUTO TECNICO HERMANA MECHTILDIS.
				INSTITUTO SOUTH AMERICAN SYSTEM
				INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE PROFESIONALIZACIÓN EMPRESARIAL T-SPEM
				INSTITUTO TECNOLÓGICO BOIVIANO ALEMÁN TECBA

4.4.6 MUNICIPIO DE TARIJA – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE TARIJA

UNIDADES ECONOMICAS			CENTRO DE FORMACION TECNICA	
ACTIVIDAD ECONOMICA	PERSONAL OCUPADO	NUMERO DE EMPRESAS	FISCAL	PRIVADO
Madera y Productos de Madera	90	38	TECNOLÓGICO TARIJA	INSTITUTO TECNOLOGICO INFOCAL
Otras Industrias Manufactureras	568	154	INSTITUTO COMERCIAL SUPERIOR INCOS TARIJA	INSTITUTO CORPORACIÓN CIBERNÉTICA AMERICANA DEL SUR "CCA DEL SUR"
Papel y Productos de Papel	123	37	INSTITUTO TECNOLÓGICO SAN IGNACIO DE LOYOLA	INSTITUTO TÉCNICO CATEC SUBSEDE TARIJA
Productos Alimenticios y Bebidas	29	29	INSTITUTO TECNOLÓGICO EMBOROZU	INSTITUTO TÉCNICO PASCAL
Productos de Minerales no Metálicos	88	9		CENTRO DE CAPACITACIÓN INTEGRAL DEL SUR CCI DEL SUR
Productos Metálicos , Maquinaria y Equipo	555	160		TECNOLÓGICO NACIONAL ANDRES BELLO
Textiles, Prendas de vestir y Productos de Cuero	656	243		INSTITUTO EDUCACIONAL TRAINING CENTER E.T.C
				INSTITUTO DE CIENCIAS E INFORMATICA BARTOLOME ATTARD
				INSTITUTO DOMINGO SAVIO
				INSTITUTO SUPERIOR TÉCNICO 15 DE ABRIL
				INSTITUTO TÉCNICO COMPUTER SYSTEM.
				INSTITUTO MATEMATICO COMPUTACIONAL ING DATA .
				INSTITUTO DE INFORMACIÓN APLICADA BOLIVIANO LIBANES
				INSTITUTO TÉCNICO SUPERIOR EBENEZER
				INSTITUTO CIBERNÉTICO ORIENTE
				INSTITUTO DE COMPUTACIÓN SERCOSUR
				INSTITUTO DE FORMACIÓN TÉCNICA CLAUDIA
				ESCUELA DE MECANICA AUTOMOTRIZ SIMON BOLIVAR.
				INSTITUTO DE COMPUTACIÓN Y TECNICAS SECRETARIALES GRAN CHACO
				INSTITUTO TÉCNICO DE PROTESIS DENTAL IPRODENT
				ESCUELA DE AUXILIARES DE ENFERMERIA HENRRY DUNANT.
				INSTITUTO PROFESIONAL DE CORTE, CONFECCIÓN Y TEJIDOS HELEN

4.4.7 MUNICIPIO DE CERCADO COCHABAMBA – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COCHABAMBA

UNIDADES ECONOMICAS			CENTRO DE FORMACION TECNICA	
ACTIVIDAD ECONOMICA	PERSONAL OCUPADO	NUMERO DE EMPRESAS	FISCAL	PRIVADO
Madera y Productos de Madera	922	274	INSTITUTO NACIONAL DE COMERCIO FEDERICO ALVAREZ PLATA DIURNO.	CENTRO DE EDUCACIÓN PROFESIONAL CEPRO
Otras Industrias Manufactureras	3.117	973	INSTITUTO NACIONAL DE COMERCIO FEDERICO ALVAREZ PLATA NOCTURNO	INSTITUTOS TÉCNICO DE INFORMÁTICA PRIVADA Y ESTUDIOS COMERCIALES ITIPEC
Papel y Productos de Papel	765	236	TECNOLÓGICO INDUSTRIAL COMERCIAL PUERTO MEJILLONES	INSTITUTO TECNOLÓGICO BOLIVIANO - ALEMÁN TECBA
Productos Alimenticios y Bebidas	3.724	911	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ESAE	INSTITUTO TÉCNICO ESCA SRL
Productos de Minerales no Metálicos	852	194	INSTITUTO TECNICO NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	INSTITUTO TÉCNICO ICEPAL
Productos Metálicos , Maquinaria y Equipo	2.560	922		INSTITUTO TÉCNICO IPRATE
Substancias y Productos Químicos	17	17		INSTITUTO TÉCNICO NACIONAL ANDRES BELLO
Textiles, Prendas de vestir y Productos de Cuero	1.961	785		INSTITUTO JAC BOLIVIA 2000
				INSTITUTO TÉCNICO ING-DATA-COMP
				INSTITUTO TÉCNICO SAN IGNACIO ITSI S.R.L.
				INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL.
				INSTITUTO DE EDUCACIÓN BANCARIA IDEB
				INSTITUTO TÉCNICO COMPUTACIONAL DE ENSEÑANZA PROFESIONAL ICEP
				INSTITUTO DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL ITEL-COM
				INSTITUTO TÉCNICO INTEGRAL EMMA
				INSTITUTO TECNOLÓGICO HALLEY DY CAROL'S
				INSTITUTO TÉCNICO IGNACIA ZEBALLOS
				INSTITUTO TÉCNICO DE INFORMÁTICA OASIS
				INSTITUTO TÉCNICO DE PROTESIS DENTAL HUTINGTON CALIFORNIA.

			INSTITUTO TÉCNICO DE ENSEÑANZA AUTOMOTRIZ CETA
			INSTITUTO TÉCNICO DE PROTESIS DENTAL PRODENT
			TECNOLÓGICO SUPERIOR NACIONAL COSMOS TESNAC
			INSTITUTO TECNOLÓGICO INFOCAL SEDE
			INSTITUTO TÉCNICO MICHIGAN
			INSTITUTO TÉCNICO PRIVADO BOLIVIANO ITPB
			INSTITUTO TÉCNICO BAUTISTA ITB
			INSTITUTO TÉCNICA PARA EL DESARROLLO DE EMPRESARIOS Y ADMINISTRADORES IDEA
			INSTITUTO TECNICO SUPERIOR DE PROTESIS DENTAL CARLOS IV DE LUXENBURGO
			INSTITUTO SUPERIOR DE REPOSTERIA Y MANUALIDADES INSUR
			INSTITUTO TÉCNICO BORA MARKETING-IPM SRL.
			INSTITUTO TECNOLÓGICO CRISTO REY
			INSTITUTO LABO
			INTITUTO TÉCNICO CEICOM
			INSTITUTO TÉCNICO CULTURAL COCHABAMBA
			INSTITUTO DE COMERCIO COLOMBIERE
			CENTRO DE COMPUTACION E INFORMATICA CECOMIN
			ESCUELA TÉCNICA DE SALUD BOLIVIANO-JAPONESA DE CORPORACIÓN ANDINA
			INSTITUTO TECNICO BRITANICO MERCANTIL I.B.M
			TECNOLÓGICO MUNDIAL OMIE
			INSTITUTO TÉCNICO CATEC

4.4.8 MUNICIPIO DE TIQUIPAYA – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE TIQUIPAYA

ACTIVIDAD ECONOMICA	UNIDADES ECONOMICAS		CENTRO DE FORMACION TECNICA	
	NUMERO DE EMPRESAS		FISCAL	PRIVADO
No se cuenta con la información	No se cuenta con la información		INSTITUTO TECNOLÓGICO PADRE ANTONIO BERTA	INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACION PRESBITERIANA ESPERANZA I.S.E.P.E

4.4.9 MUNICIPIO DE COLCAPIRHUA – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COLCAPIRHUA

ACTIVIDAD ECONOMICA	UNIDADES ECONOMICAS		CENTRO DE FORMACION TECNICA	
	PERSONAL OOCUPADO		FISCAL	PRIVADO
1. Elaboración de pan	Micro	132.036	INSTITUTO TÉCNICO MARIA CRISTINA	
2. Turismo	Pequeña y Mediana	12.072		
3. Artículos para uso doméstico de cerámica	Grande	406		

4.4.10 MUNICIPIO DE QUILLACOLLO – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE QUILLACOLLO

ACTIVIDAD ECONOMICA	UNIDADES ECONOMICAS		CENTRO DE FORMACION TECNICA	
	NUMERO DE EMPRESAS		FISCAL	PRIVADO
Fabricación de productos de marroquería	Micro	11.481	INSTITUTO NACIONAL DE COMERCIO INCOS N°3	INSTITUTO TECNOLÓGICO SAYARINAPAJ
Turismo	Pequeña y Mediana	435	INSTITUTO TECNOLÓGICO BOLIVIANO CANADIENSE EL PASO	INSTITUTO TÉCNICO WESTINGHOUSE - QUILLACOLLO
Cultivo de flores	Grande	7	INSTITUTO TECNICO MARIA INMACULADA	INSTITUTO TÉCNICO CIA-ES
Cría de aves			INSTITUTO TECNOLÓGICO AMOR MISERICORDIOSO	INSTITUTO TECNOLÓGICO GENERAL MOTORS

4.4.11 MUNICIPIO DE SACABA – GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE SACABA

ACTIVIDAD ECONOMICA	UNIDADES ECONOMICAS		CENTRO DE FORMACION TECNICA	
	NUMERO DE EMPRESAS		FISCAL	PRIVADO
Manzana	Pequeña y Mediana	165	INSTITUTO TECNICO SACABA ITSA	
Papa	Grande	5	INSTITUTO TECNOLÓGICO BERTO NICOLI	

V. ESTRATEGIA DE INSERCIÓN LABORAL DE LA FORMACIÓN TÉCNICA

La estrategia de inserción laboral de la formación técnica que se propone en el presente documento tiene como objetivo promover la inserción y el ingreso laboral, así como la permanencia en el empleo y la mejora de la empleabilidad de los egresados técnicos de institutos técnicos públicos y privados, por municipio, para contribuir con el incremento de inserción laboral de los profesionales técnicos formados en los centros de formación del entorno del municipio y de la RED, así como articular la formación técnica entre la oferta de los institutos con la demanda del sector productivo.

Específicamente, se busca resolver cuatro problemas relevantes detectados en los estudios precedentes al presente documento, como:

- La falta de experiencia en el trabajo de los egresados de los institutos técnicos.
- La falta de estudios complementarios a la formación, referidos a temas especializados del sector productivo.
- La falta de competencias para el trabajo, requeridas por los potenciales empleadores.
- La falta de un mejor ingreso económico por la actividad laboral realizada, en el área de su formación laboral

5.1 GENERACIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL

Orientada a promover la práctica laboral preprofesional de los estudiantes de los institutos técnicos, para generar experiencia en los procesos y procedimientos técnicos, en el área de su formación, y de acuerdo a las necesidades de los empresas.

Las acciones estratégicas que deben ser implementadas son:

5.1.1 ALTERNAR ENTRE LA EMPRESA Y EL CENTRO DE FORMACIÓN

La generación de una experiencia preprofesional en los egresados de los institutos técnicos, se hace imprescindible articular el proceso de formación en los centros de formación técnica con el mundo laboral. Este reto es posible reemplazando la forma tradicional de transmisión de conocimientos, por la modalidad de la formación dual, rescatando experiencias internacionales.

Esta modalidad permite entrar en contacto rápidamente a los estudiantes con el contexto profesional de su carrera, familiarizarse con la empresa y optar, a su vez, a un puesto de trabajo, gracias a la alta capacidad que tiene este sistema para transferir la teoría a la práctica.

Se deben tomar un conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, con el objeto de la cualificación profesional de los estudiantes en un régimen de alternancia entre la empresa y el centro de formación. Permite al estudiante tener un contacto real con el trabajo, obteniendo experiencia y competencias laborales, de manera que el aprendiz recibe orientaciones del docente académico y del tutor de la empresa asociada, con la finalidad de aplicar de forma directa los conocimientos teóricos adquiridos, a su vez, en el centro de formación, así generar experiencia laboral en los estudiantes.

El docente en el centro formativo, debe ser aquel profesional con experiencia laboral en el tema que enseña, dado que sus funciones van más allá de la propia función docente y sirve de punto de unión y referencia entre la empresa, el centro educativo y el estudiante, al que también representa y guía en la fase de inserción laboral. Ejerce una labor de planificación y asesoramiento, responsabilizándose del buen funcionamiento de las relaciones con el centro de trabajo del alumno, atendiendo el proceso de instrucción, recabando información, adecuando al estudiante al entorno laboral, orientándolo y evaluando sus progresos.

5.1.2 INCORPORAR A LAS EMPRESAS COMO PARTE DE LA FORMACIÓN

Para realizar una actividad laboral las personas necesitan contar con experiencia previa, si se quiere que las actividades que se realizan sean las adecuadas y no genere pérdidas a la empresa, de manera que se plantea una etapa de inducción, adaptación y familiarización con los procesos propios de la empresa.

Durante la generación de la experiencia laboral de los egresados de los institutos técnicos, es importante una guía de experto, que ejerza como tutor. Esta figura es clave en la práctica profesional, ya que cuanto mejor enseñe al trabajador, con más facilidad y eficacia se incorporará éste a su nuevo desempeño profesional.

La persona titular elegida como tutor en la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre su plantilla, una persona que ejerza la cotutoría; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación y/o experiencia profesional adecuada.

La figura del tutor de empresa es fundamental dentro de este proceso formativo, ya que es el responsable de la programación y del seguimiento exhaustivo del adiestramiento del aprendiz o del alumno dentro de la empresa.

Actúa de nexo de unión con los tutores formativos designados por los centros formativos, sirviendo de interlocutor y evaluando conjuntamente los progresos de los estudiantes asignados a su cargo.

5.1.3 DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA

Orientada a mejorar los niveles de empleabilidad y emprendimiento de los egresados de los institutos técnicos, brindando servicios de información sobre el mercado de trabajo, la asistencia técnica en la gestión de su propio empleo o autoempleo.

Las acciones estratégicas que deben ser implementadas son:

1. Realizar Cursos y Seminarios de Nuevos Procesos y Procedimientos Técnicos con Expertos en la Temática

Los institutos de formación técnica tendrán la responsabilidad de brindar la capacitación adecuada y eficaz a sus egresados, para enfrentar los retos del sector productivo y económico actual, como es la tendencia del mercado laboral, las expectativas políticas y sociales y el desarrollo científico y tecnológico.

Se debe mantener actualizados a los egresados sobre diferentes aspectos de los adelantos tecnológicos y cambios de procesos y procedimientos en las empresas del entorno, con expositores nacionales y/o internacionales expertos en la temática que puede ser coadyuvado por Instituciones de la Cooperación, la Cámara Nacional de Micro y Pequeña Empresa la Confederación de Empresarios Privados o los Ministerios involucrados en el tema. A partir de ello, además pueden generarse estrategias que permita la autoevaluación de sus programas formativos y realizar las reestructuraciones necesarias.

Por otra parte, a partir de conocer los resultados de inserción laboral de sus egresados en el mercado laboral, se realizaran cursos y seminarios de retroalimentación de la empleabilidad y de fortalecimiento de los emprendimientos realizados, a través de brindar información especializada, sobre la pertinencia de las actividades y técnicas de búsqueda de empleo, mejora de la empleabilidad e iniciativas de emprendimientos.

Se trata de complementar, ampliar los conocimientos y campo de acción de los egresados de institutos técnicos, obteniendo nuevas capacidades para una mayor jerarquía en el trabajo y mejores oportunidades laborales,

acordes al avance tecnológico y nuevo contexto del mercado laboral, con alto grado de competitividad profesional y actualización tecnológica, mejorando sus destrezas, habilidades, actitudes y valores, para desenvolverse en cualquier tipo de empresa, pública o privada.

2. Brindar asistencia técnica de fortalecimiento a la empleabilidad y el emprendimiento

Mediante esta acción estratégica, se busca contribuir con la inserción laboral de los egresados de los institutos técnicos, como la asistencia técnica para incorporarse al mundo laboral o mantener y mejorar su empleabilidad, así como el fortalecimiento o emprendimiento de su propio autoempleo.

Se deben fortalecer las capacidades y competencias profesionales, que posibiliten el acceso al empleo. Del mismo modo, se debe promover perspectivas enmarcadas en el fomento de la cultura emprendedora y de dotar de asistencia técnica para aprender y saber emprender.

Se brindará, además orientación profesional que le permita empleabilidad, en función del perfil ocupacional requerido, recomendando cursos de actualización que hacen viable el establecimiento de puentes de diálogo entre los entornos empresariales, a través de técnicas para indagar nuevos yacimientos de empleo y de demandas sociales y empresariales, conforme la tendencia del sector productivo.

El fomento de la cultura emprendedora en los egresados, es un factor importante, que supone el desarrollo de competencias a través de la asistencia técnica que forje el carácter innovador, motivador y creativo, propiciando el emprendimiento, que le motive concretar sus propias iniciativas emprendedoras. Esta actividad puede ser coadyuvada en el marco de que tienen construidos documentos y experiencia para la capacitación en el área de emprendimientos, Instituciones como Visión Bolivia, Fe y Alegría, PNUD, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social entre otros.

3. Desarrollo de competencias laborales requeridas por el sector productivo

Orientada al desarrollo de competencias laborales acordes al mundo laboral, que permita desempeños óptimos en el puesto de trabajo, a través de la planificación curricular bajo el enfoque de competencias.

Las acciones estratégicas que deben ser implementadas son:

3.1 Diseñar currículos basados en competencias laborales

En los últimos años existen transformaciones económicas, tecnológicas y en las formas de organización del trabajo, que plantean un conjunto de nuevos desafíos a los sistemas de formación profesional. Estas transformaciones demandan una formación centrada en el desarrollo de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permitan a las personas acceder al mundo del trabajo, conservar su empleo y reforzar y acrecentar sus capacidades profesionales a lo largo de la vida. Es decir, el eje del desafío se centra en el desarrollo de un enfoque que, estrechamente relacionado con la vida laboral y la inserción profesional, articula adecuadamente las dimensiones del “saber”, del “saber hacer” y del “saber ser”, complementariamente del “saber decidir”.

En ese sentido, para articular la oferta de contenidos de las carreras con la demanda del mundo laboral, es necesario contar con diseños curriculares de las carreras de los institutos técnicos, basados en el enfoque de competencias laborales además del modelo socioeconómico productivo.

Para ello, se requiere determinar las competencias laborales, mediante un proceso de investigación con la participación de expertos en la función laboral, de la cual se pretende establecer las competencias. Esto implica seleccionar un conjunto de empresas u organizaciones productivas que se vinculan a la carrera técnica, solicitando a los mejores profesionales y técnicas que trabajan en el ámbito de formación de la carrera técnica.

Con la participación de los expertos se construye el estándar o norma de competencia, que posteriormente es transformado a un diseño curricular, así como para diseñar materiales curriculares de apoyo a la formación basada en competencias. La norma o estándar de competencias sirve de orientación para identificar la información a partir de la cual, puedan inferirse tanto las capacidades profesionales que se movilizan y son requeridas en el ejercicio de un rol profesional determinado, en este caso del profesional técnico.

Una de las características de los programas de formación con enfoque de competencias laborales es su organización modular, que

permite distintas combinaciones y variaciones en los procesos formativos, como la organización de los contenidos en situaciones de aprendizaje que se concretan en módulos independientes, que garantizan el desarrollo de competencias en el marco del perfil establecido.

3.2 Diseñar guías y manuales basados en competencia

Para concretar lo planificado en el diseño curricular, es necesario dotar de herramientas tanto al docente como al estudiante, para el desarrollo de aprendizajes que culminen en competencias. Por lo que se requiere traducir en guías para los docentes y manuales para los estudiantes sobre lo que tiene que saber, que tiene que hacer y cómo tiene actuar.

Las guías y manuales deben ser elaborados por cada módulo establecido en el diseño curricular, esto implica considerar que el estudiante al finalizar debe estar en condiciones de lograr niveles de desempeño compatibles con las competencias establecidas en el perfil, estándar o norma de competencia.

Asimismo, las guías y manuales de cada módulo deben permitir su potencial vinculación con otros módulos, de manera que el conjunto de las competencias desarrolladas en cada módulo, correspondan al perfil de competencias del egresado. Está claro que el logro de competencias depende también de las condiciones de infraestructura y equipamiento que se provean al estudiante, de forma que las guías y manuales deben adaptarse a estas condiciones.

5.2 ESTABLECIMIENTO DE LA RED DE INSERCIÓN LABORAL

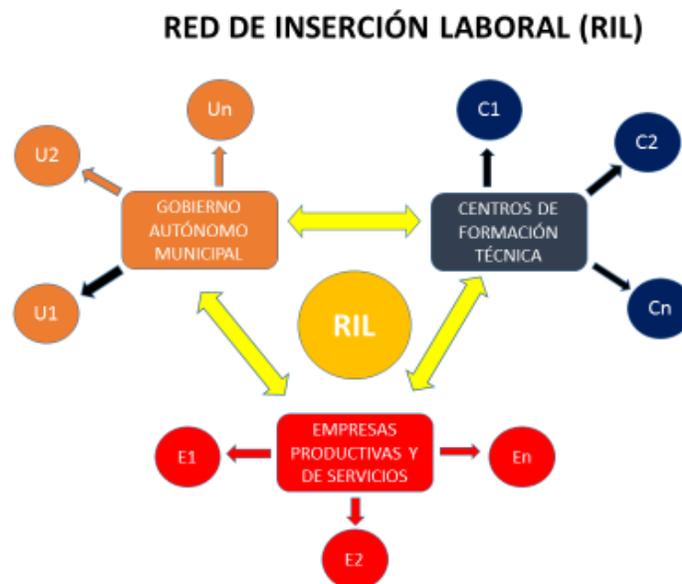
Como medio para implementar las estrategias se plantea la construcción de redes de inserción laboral, con la participación de los actores identificados:

- i. Los responsables de los institutos de formación técnica, responsables de los procesos de enseñanza y aprendizaje, que desarrollan capacidades y competencias para el trabajo.
- ii. Los empleadores de las empresas productivas, responsables de la contratación de egresados y profesionales técnicos.
- iii. Los desarrolladores y gestores de políticas de los gobiernos autónomos municipales, responsables del desarrollo local

La conformación de las redes por estas instituciones alrededor de temas de inserción laboral, responde a la necesidad de compartir información de las tendencias del mercado laboral y la actualización de contenidos de los centros de formación articulando la demanda laboral con la oferta formativa.

5.3 ESTRUCTURA DE LA RED DE INSERCIÓN LABORAL

La propuesta de la Red de Inserción Laboral que se plantea tiene el propósito de articular a las entidades que permita efectivizar las estrategias de inserción laboral de los egresados de los institutos técnicos, a través de la implementación de acciones conjuntas, a la vez particulares, según reglas bien definidas.



Como se aprecia en el gráfico, la Red de Inserción Laboral está conformada por los centros de formación técnica, las empresas productivas, instituciones públicas y los gobiernos autónomos municipales, en cada municipio seleccionado. Por lo que se deberá conformar el Comité con representantes que deberán cumplir mínimamente dos gestiones, los mismos que coordinarán las actividades en cuanto a cronograma, convenios, etc.

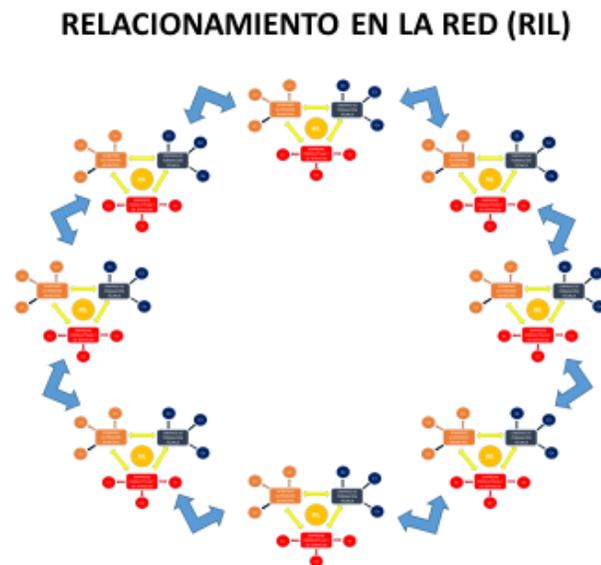
Cada entidad, participa según la temática a través de sus unidades o áreas especializadas. La Red integra al Centro de formación Técnica con todas las empresas productivas y de servicios, y el Gobierno Autónomo Municipal.

En general la Red durante el proceso de planeación, debe definir los oficios demandados por el mercado laboral local, con la participación del sector productivo, las competencias

y los contenidos curriculares de la formación de técnicos, tomando en cuenta las necesidades específicas de los empleadores locales. También definir el número de espacios de práctica laboral en las Empresas Participantes, como oferta a los beneficiarios del programa que cumplan con el perfil profesional requerido por las Empresas, así como confirmar el compromiso de las empresas que insertar a puestos de la empresa a egresados destacados que cumplan con el perfil profesional requerido por las empresas. Durante la fase de operación se deben realizar reuniones de vinculación para programar actividades que favorezcan a la inserción laboral.

A su vez pueden integrarse las redes de cada municipio, para el tratamiento de políticas nacionales referidas a las tendencias del sector productivo y la formación de profesionales técnicos.

El gráfico siguiente representa la integración de las redes:



5.4 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS INTEGRANTES DE LA RED

Funciones y responsabilidades principales de los responsables de la formación profesional:

- Determinar las condiciones del programa formativo
- Visitar las empresas del entorno
- Conocer las condiciones tecnológicas de la empresa
- Acordar con la empresa el programa formativo
- Acordar con el tutor de la empresa puestos formativos

- Explicar a los estudiantes las condiciones de la empresa
- Presentar a los estudiantes a la empresa
- Realizar seguimiento a los estudiantes en la parte practica en la empresa
- Valorar el desarrollo de competencias de los estudiantes

Funciones y responsabilidades de los responsables de las empresas:

- Establecimiento de espacios de practica laboral
- Coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa
- Coordinación con el centro de formación
- Dirección de las actividades formativas de los estudiantes en el centro de trabajo
- Orientación de los alumnos durante su estancia en la empresa
- Valoración del progreso de los estudiantes, contribuyendo así a la formación final de los mismos
- Elaboración del informe sobre el desempeño de la actividad en el puesto de trabajo
- Incorporar a los egresados que cuenten con las competencias deseadas por la empresa y según disponibilidad de puesto.

Funciones y responsabilidades de los responsables de los gobiernos autónomos municipales:

- Formular políticas de inserción laboral
- Crear incentivos para favorecer la inserción laboral
- Dotar de infraestructura acorde al enfoque de formación
- Coordinar la realización de eventos de capacitación en empleabilidad y emprendimiento.
- Promover en los institutos técnicos la creación de empresas productivas y de servicios, para el desarrollo local
- En coordinación con los Institutos técnicos elaborar el cronograma anual de seminarios y cursos talleres según especialidades y/o temas transversales.