DOCUMENTO DE SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA URBANA EN RELACIÓN A SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

(CEMSE-PROCOSI; ETM-GAMLP)

Con el apoyo de:

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Cooperación Suiza en Bolivia

Formación técnica profesional

La Red PROCOSI

cemse Centro de Multiservicios Educativos

PROYECTO FORTALECIMIENTO DE CENTROS DE FORMACIÓN TÉCNICA EN ÁREAS URBANAS
Con el apoyo de la Cooperación Suiza en Bolivia

CONSORCIO PROCOSI – CEMSE

DIRECCIÓN GENERAL
Federico Escobar Loza
Director Nacional CEMSE

Claudia Arandia Schmiedl
Coordinadora Nacional

ELABORACIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN
Wilmer Tapia Portugal

REVISIÓN
CEP

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Walter Fabián castaño Nina
Comunicación CEMSE

La Paz – Bolivia
2017

CEMSE: c. Pichincha Nº 750 esq. c. Sucre (zona Norte)
Casilla postal: 283 La Paz
Teléfonos: 591-2-2280183
Fax: 591-2-2280800

PROCOSI: Calle 9 de Calacoto Nº 7898
Edificio Cámara Nacional de Industrias 5to piso. entre Av. Ballivian y Av. Inofuentes
Teléfonos: 591-2-2770050 - 591 -2 2774747

Contenido

1. CONTEXTO Y NORMATIVA VIGENTE SOBRE INTERMEDIACIÓN LABORAL 2

1.1. Empleabilidad e inserción laboral. Algunas datos y precisiones conceptuales 2

1.2. Institucionalización 3

1.3. Vinculación con el sector privado 4

1.4. Marco normativo 4

2. DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL IMPULSADAS POR EL CONSORCIO Y LA ETM 6

2.1 Objetivo de los servicios de intermediación laboral. 6

2.2 Vinculación con el sector privado y práctica laboral. 6

2.3 Acciones complementarias de los servicios de intermediación laboral 7

2.4 Seguimiento y fortalecimiento de procesos de capacitación 7

3 RESULTADOS ESPERADOS Y NO ESPERADOS 9

3.1 Resultados esperados 9

3.2 Resultados no esperados 9

4 FACTORES DE ÉXITO PARA LA PROMOCIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE ESTUDIANTES .. 10

5 DIFICULTADES PARA LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y ACCIONES PARA SUPERARLAS 10

6 BUENAS PRÁCTICAS Y SÍNTESIS DE APRENDIZAJES 11

7 BALANCE 13

7.1 Restricciones de carácter estructural 13

8 RECOMENDACIONES Y DESAFÍOS 13

8.1 Perspectivas de sostenibilidad de los servicios de intermediación laboral 13

8.2 Hacia las Comunidades de Práctica: Colaboración, gestión del conocimiento y generación de alianzas 14

8.3 Desafíos para la formación técnica profesional y su vinculación con el mercado laboral 14

8.4 Temas relevantes para la intermediación laboral que requieren ser investigados 15

1. CONTEXTO Y NORMATIVA VIGENTE SOBRE INTERMEDIACIÓN LABORAL

1.1. Empleabilidad e inserción laboral. Algunas datos y precisiones conceptuales

Es importante precisar los términos de “empleabilidad”, “inserción laboral” y “emprendimiento” para una mejor comprensión de los servicios de intermediación laboral. Así, en los institutos se trabaja la empleabilidad con la mirada en la inserción laboral, dotando de conocimientos y capacitación técnica para la inserción laboral (en función a los requerimientos del mercado). Por otro lado, se promueve el desarrollo de emprendimientos fomentando iniciativas de negocios propias a través de talleres de motivación donde son identificados los potenciales emprendedores. A ellos/as se les enseña aspectos administrativos relativos al desarrollo de emprendimientos como ser: gestión en instituciones públicas (trámites, formularios, permisos, requisitos, etc.). Por otro lado, también se imparte capacitación en torno al relacionamiento y alianzas con entidades financieras o instituciones que brindan capital semilla.

Algunos datos nacionales sobre empleabilidad señalan que el mayor porcentaje de población ocupada son trabajadores por cuenta propia 50,6%[1]. Otros estudios apuntan que pese a la reducción del desempleo, se observa un empleo de baja calidad o precario, asociado a bajos salarios y sin acceso a beneficios sociales como seguro de salud o aporte a las Administradoras de Fondo de Pensiones. Por otro lado, los casos más preocupantes de desempleo en Bolivia son los jóvenes (13,5%); las mujeres en segundo lugar, y en tercer lugar están los bachilleres, profesionales, técnicos o simplemente gente que está cursando estudios universitarios[2].

[1] ERBOL Digital. El 50% de trabajadores del país es por cuenta propia. Disponible en: http://www.erbol.com.bo/noticia/economia/01052015/el_50_de_los_trabajadores_del_pais_es_por_cuenta_propia

[2] CEDLA. *Desempleo en Bolivia se reduce pero crece trabajo informal*. Disponible en: http://www.cedla.org/content/43776

Según información de CEPAL, "en el Estado Plurinacional de Bolivia predominan los estudios de empleo que priorizan el recurrente desencuentro entre la oferta y demanda laboral como uno de los problemas de trasfondo que es complejizado por las varias transformaciones del mercado de trabajo y su alta heterogeneidad. Esta se refleja en relaciones laborales atípicas, la coexistencia de relaciones de trabajo asalariadas y no asalariadas, desempleo abierto articulado con el subempleo, una tendencia nítida al acotamiento del trabajo asalariado en el sector formal y una masiva expansión del sector informal que alberga unidades familiares, cuenta propia y microempresariales que generan el 82% de la ocupación en la producción y los servicios."[3]

De acuerdo a información de los institutos de educación técnica superior (ITS), aproximadamente un 60% a 70% de los pasantes se quedan en la empresa después de sus prácticas laborales, a partir de lo cual ya empiezan a recibir un salario.

1.2. Institucionalización

En la última normativa del Ministerio de Educación, Reglamento de modalidades de graduación de institutos técnicos tecnológicos, retoma la importancia de implementar y dar continuidad a los procesos de práctica laboral y formación en emprendimiento en los institutos; sin embargo, todavía no se visibiliza el tema intermediación y la educación para la empleabilidad.

Actualmente el Gobierno nacional ha ido trabajando en políticas de apoyo al empleo, sobre todo para jóvenes, siendo la característica principal de las mismas el asistencialismo y la temporalidad, es así que se llevaron adelante programas como "Mi primer empleo Digno", o la puesta en marcha del "Programa de apoyo al Empleo- PAE" en el Ministerio de Trabajo. Actualmente el Ministerio de Trabajo aprobó el Proyecto "Mejora de la empleabilidad e ingresos laborales de los jóvenes 2015 – 2020" con el objetivo de contribuir y mejorar las condiciones de empleabilidad de jóvenes urbanos y rurales a través de la asistencia, formación y capacitación técnica. Haciendo un breve balance, las políticas referidas se caracterizaron por ser políticas de inserción laboral con un fuerte componente de formación y capacitación laboral generalmente externo a la empresa y la otorgación de subsidios a los empresarios, que como en el período anterior, se beneficiaron con fuerza de trabajo barata. En el escenario latinoamericano, se inscriben en el ámbito de las políticas de mercado de trabajo encargadas de generar acciones específicas para atender a grupos particulares de la fuerza laboral[4].

Los institutos de educación técnica superior (ITS), fortalecidos por el Consorcio CEMSE-PROCOSI bajo el proyecto de la Cooperación Suiza[5], han venido incorporando y/o fortaleciendo los servicios de intermediación laboral, de tal modo que varios institutos ya

[3] CEPAL (2009). *Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en el Estado Plurinacional de Bolivia.* Disponible en: http://www.cepal.org/es/publicaciones/3715-politicas-la-insercion-laboral-mujeres-jovenes-estado-plurinacional-bolivia

[4] CEDLA. Sembrar para cosechar poco: Balance de políticas de empleo juvenil en Bolivia. Disponible en: https://www.cedla.org/obess/47744

[5] A lo largo del texto solo se referirá como ITS, pero debe entenderse que se refieren a los institutos fortalecidos por el Consorcio PROCOSI-CEMSE en el marco del Proyecto de Formación técnica profesional patrocinado por la Cooperación Suiza.

cuentan con oficinas específicas para realizar la atención y capacitación complementaria para beneficio de los/as estudiantes en términos de mejores posibilidades para la realización de prácticas laborales e inserción laboral. Si bien se cuentan con los servicios en 20 institutos, aún se necesita fortalecer sus capacidades de intermediación laboral así como para la práctica laboral, para ello ya se tiene experiencia acumulada suficiente para promover mejoras en los servicios y en sus resultados.

Otro caso es la Escuela Técnica Municipal (ETM), una instancia de capacitación técnica que beneficia a jóvenes varones y mujeres de escasos recursos entre 18 y 35 años de edad. La ETM ya se desarrolla dentro de normas administrativas del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) con todas las prerrogativas dentro de la estructura municipal.

1.3. Vinculación con el sector privado

Las condiciones de empleabilidad que ofrece el sector privado son aún precarias y poco atractivas en la mayoría de los casos, no obstante, existen empresas que tienen voluntad de abrir sus espacios para las prácticas laborales y, en función a los resultados del/de la estudiante, facilitarles un puesto de trabajo a largo plazo. Para ello, los institutos negocian el pago de estipendios o, en el mejor de los casos, el pago de un salario mínimo o cercano a él.

Dentro de las políticas de la EMT, la práctica profesional implica que la empresa page al estudiante al menos el salario mínimo, sin embargo en el proceso se ha visto que muchas empresas no quieren asumir esta responsabilidad, sobre todo porque pueden acceder a los Institutos Técnicos para contar con practicantes sin ningún costo.

1.4. Marco normativo

En vigencia se encuentra la Ley de Educación No.070 “Avelino Siñani – Elizardo Pérez”, que plantea nuevas exigencias a la educación técnica y demanda una educación orientada a la productividad mediante una adecuada formación técnica y capacitación laboral. En Bolivia la Constitución Política del Estado- CPE (2019), La ley de juventudes (2013) y el Nuevo Código Niño, Niña, Adolescente (2014), están orientadas a mejorar la empleabilidad y los ingresos de jóvenes, sin embargo los programas y proyectos encabezados por el Ministerio de Trabajo principalmente, con apoyo de la cooperación internacional, han sido insuficientes para atender las necesidades de empleo.

Genera oportunidades de empleabilidad.

Facilita la conexión de las y los estudiantes con el mundo empresarial.

Promueve el autoempleo.

SILE

Los Servicios de Intermediación Laboral y Emprendimiento (SILE) son los servicios que prestan los Institutos Técnicos Superiores a partir de la ejecución de un conjunto de acciones encaminadas a mejorar las oportunidades de inserción laboral y de emprendimiento de las y los estudiantes.

Desarrolla capacidades y habilidades de empleabilidad y emprendimiento.

Establece contactos con el sector empresarial.

Escuela Taller

Municipal "ETM"

El proceso de inserción laboral es un conjunto de acciones realizadas en coordinación con el sector empresarial, docentes y beneficiarias(os) que culminan con la vinculación laboral de jóvenes capacitadas(os).

Realiza convenios y acuerdos con las empresas.

Vincula laboralmente a las y los beneficiarios.

Evalúa el desempeño de las y los practicantes en las empresas.

2. DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL IMPULSADAS POR EL CONSORCIO Y LA ETM

Las experiencias de **intermediación laboral** tanto de Escuela Taller Municipal (ETM) como de PROCOSI-CEMSE (Consocio) buscan contribuir a que las y los participantes mejoren sus condiciones de acceso al empleo y al autoempleo en un marco general de fortalecimiento de centros de formación técnica profesional en áreas urbanas. Una de las principales líneas de acción se ha enfocado en el desarrollo de servicios de intermediación laboral y apoyo al desarrollo de emprendimientos como una contribución en la implementación del modelo socio comunitario productivo.

Se implementa en doce municipios, en seis departamentos: La Paz, Oruro, Potosí, Chuquisaca, Cochabamba y Tarija llegando a un total de 20 Institutos Técnicos Tecnológicos Superiores (14 públicos y/o de convenio y 6 privados) y una Escuela Taller Municipal en el municipio de La Paz.

2.1 Objetivo de los servicios de intermediación laboral

Implementar servicios de intermediación laboral y apoyo a emprendimientos en los Institutos Técnico Superiores (ITS) de áreas urbanas apoyados por el Consorcio PROCOSI-CEMSE, así como en la Escuela Taller Municipal, en el marco del Proyecto de Formación técnica profesional.

2.2 Vinculación con el sector privado y práctica laboral

- Desarrollo de alianzas y convenios (firmados) con el sector privado y público para la vinculación de los participantes capacitados con empresas para la realización de prácticas laborales. La ETM ha desarrollado acciones que promueven prácticas laborales por espacio de 3 meses con apoyo económico por parte del empresario.
- Desarrollo de alianzas con instituciones públicas y privadas (Ministerio de Trabajo; Gobiernos Municipales de La Paz, El Alto, Sacaba; ONG Trabajo Digno; Fundación Ser Familia; Fundación Nelson Mandela; etc.) para promover espacios de capacitación complementaria en temas como empleo, empleabilidad, emprendimiento, plan de negocios y en habilidades blandas como: iniciativa, puntualidad, responsabilidad, etc.
- Seguimiento y acompañamiento a las prácticas laborales con el objeto de recoger insumos para la actualización del currículo en función a necesidades identificadas. Este es el caso de los ITS, que han abierto espacios de diálogo con las instituciones y empresas relacionadas con las carreras que se ofertan para identificar las debilidades en los procesos de formación.
- Mapeo e identificación de empresas e instituciones para promover las prácticas laborales. Los ITS promueven visitas de empresarios a aquellas empresas donde se cursan las prácticas laborales, para promover y ampliar el alcance de los servicios de intermediación laboral.
- Los ITS han abierto espacios de diálogo con las instituciones y empresas relacionadas con las carreras que se ofertan para identificar las debilidades en los procesos de formación.
- Se ha trabajado también a través de mesas sectoriales con el sector empresarial llegando a las carreras técnicas como Mecánica Automotriz, Agricultura, Veterinaria, Gastronomía, entre otras, para que conozcan e intercambien ideas y necesidades con autoridades de los

institutos técnicos. Se reflexionó sobre la importancia de la capacitación y actualización de los estudiantes de acuerdo a las exigencias de los mercados laborales y de emprendimiento, sobre el acceso al mercado laboral, entre otros. Entre algunos puntos que citó el empresariado como clave para que los estudiantes mejoren sus opciones de acceso al mercado laboral son las consideradas *habilidades blandas* como puntualidad, honestidad, proactividad e iniciativa, características que se requieren en los sectores productivos. También citan específicamente los conocimientos técnicos que se aprenden *haciendo – trabajando*; de esta manera hacen énfasis sobre la importancia de las prácticas profesionales y la formación personal de los estudiantes como aspectos que hacen la diferencia en la calidad de trabajo de los nuevos profesionales.

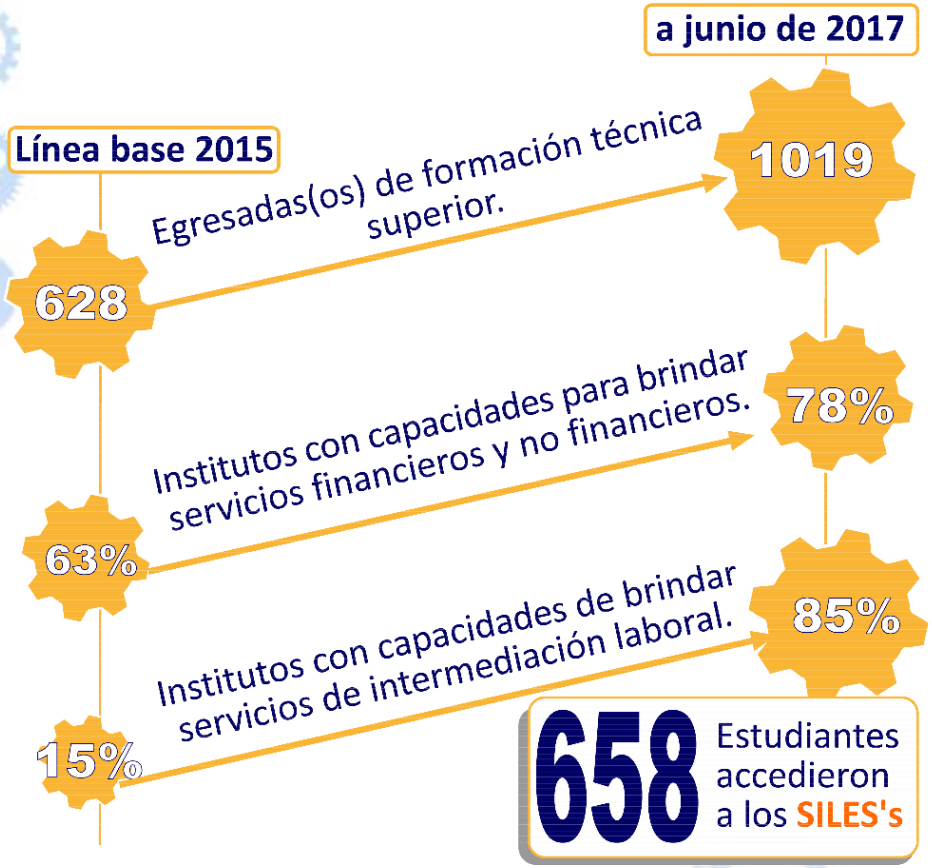
2.3 Acciones complementarias de los servicios de intermediación laboral

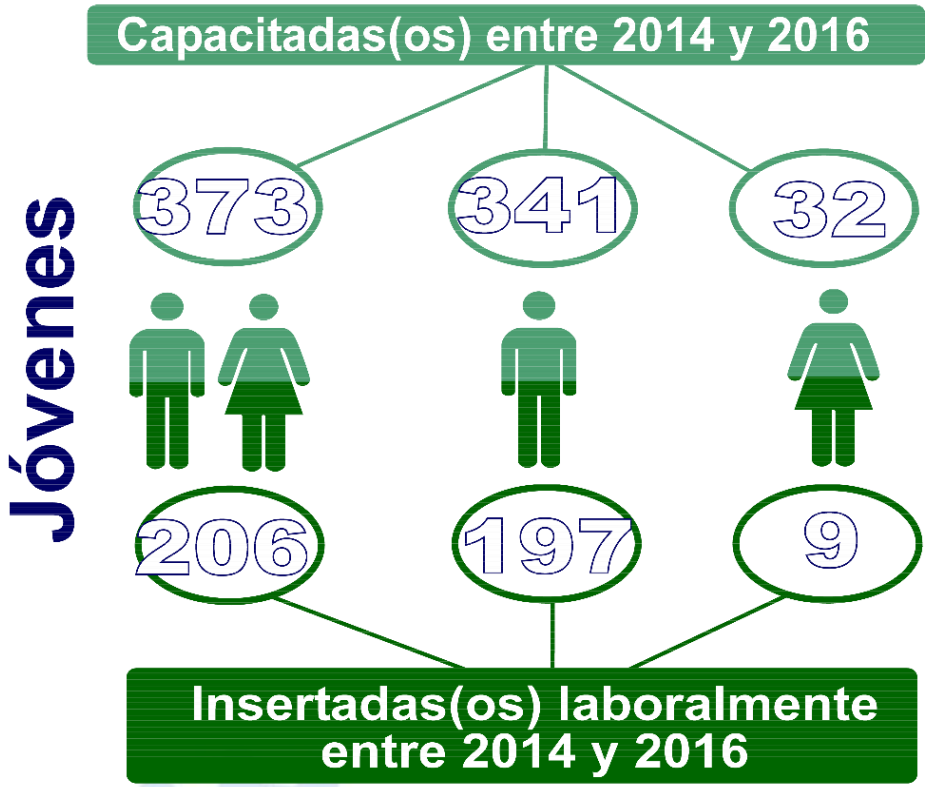
- Los ITS, a través de los Servicios de Intermediación Laboral y Emprendimiento (SILE), han llevado adelante acciones complementarias para la empleabilidad bajo un enfoque de vinculación con el mercado laboral, entre ellas, la capacitación en "habilidades blandas" (elaboración de CV, redacción, cartas de solicitud, proyecto de vida, desarrollo de planes de negocio para emprendimientos),
- Dentro de las habilidades blandas, se ha visto la necesidad de que los/as estudiantes cuenten con un proyecto ocupacional que interrelacione la demanda laboral con los propios intereses de los/as estudiantes. Así, los SILE (de los ITS), enseñan a elaborar un proyecto ocupacional con apoyo de otras organizaciones, que es complementario a su proyecto de vida. El proyecto ocupacional refuerza los intereses, capacidades y habilidades.
- Los SILE (de los ITS) también realizan un seguimiento correspondiente a la práctica profesional y se dan orientaciones a los/as estudiantes para iniciar la práctica profesional.
- Tanto los ITS como la ETM promocionan los conocimientos y capacidades de sus estudiantes a través de ferias productivas y/o tecnológicas.
- Los ITS promueven el intercambio de experiencias entre estudiantes de carreras afines para mejorar destrezas y habilidades (uso de maquinarias nuevas, técnicas innovadoras, etc.). Para ello se han generado alianzas e intercambios para formación entre institutos. Entre sus beneficios para los/as estudiantes se rescatan el incentivo del espíritu emprendedor, la valoración del proceso de formación, la complementación de su experiencia y el relacionamiento de su carrera con otras áreas de acción.

2.4 Seguimiento y fortalecimiento de procesos de capacitación

- Los ITS vienen implementando la realización de procesos de seguimiento post capacitación para el relevamiento de información sobre egresados hacia la elaboración de un diagnóstico situacional de empleabilidad. Así también, este seguimiento, que se realiza por un año, busca recoger información sobre los resultados de la aplicación de los conocimientos adquiridos.
- A través del proyecto, los ITS han impulsado a que el personal docente identifique las falencias que tiene el practicante para promover acciones que permitan superarlas a través de una formación complementaria organizada por el mismo instituto.
- El proceso de seguimiento cuenta con criterios establecidos por los ITS a través de un instrumento propio; estos criterios están relacionados con el rendimiento, responsabilidad tareas racionadas a la carrera, manejo de equipos, recomendaciones. Las preguntas se realizan tanto al pasante como empresario para contrastar la información.

INDICADORES





3. RESULTADOS ESPERADOS Y NO ESPERADOS

3.1. Resultados esperados

- Se ha logrado en los/as estudiantes la adquisición de conocimiento y habilidades para desempeñarse laboralmente en ocupaciones técnicas (ITS y ETM).
- Redefinición de la visión estratégica de la formación técnica en los institutos parte del proyecto bajo un enfoque de empleabilidad, lo que ha permitido promover la apertura de oficinas de intermediación laboral, vale decir, la institucionalización de los servicios de intermediación en los ITS (con espacios físicos, estrategias de intermediación laboral y emprendimiento, reglamentos, capacitación complementaria, realización de ferias).
- Complementación de la formación técnica profesional a través del intercambio de experiencias entre estudiantes de diferentes ITS.

3.2. Resultados no esperados

COMUNES	PARTICULARES
➢ Institucionalización de acciones hacia la empleabilidad de estudiantes capacitados. ➢ Promocionar las carreras ofertadas de mejor manera promoviendo la práctica profesional y las alianzas con empresas para la inserción laboral. ➢ Incorporación de las temáticas de empleabilidad, emprendimiento en las planificaciones de los docentes. ➢ Realización de ferias (productivas o tecnológicas) donde los participantes muestran los conocimientos adquiridos. ➢ Consolidación de las firmas de convenio con instituciones privadas y públicas. ➢ Realización de acciones para la empleabilidad.	➢ Alcance con la capacitación a la comunidad (extensión de la ETM con vecinos). ➢ Plataforma virtual del sistema académico vinculado al sistema de intermediación laboral, que está iniciando un proceso de aplicación en los institutos interesados (ITS). ➢ Servicio de Intermediación Laboral posicionado y reconocido en los Institutos Tecnológicos (ITS). ➢ La consolidación de una red de institutos tecnológicos entre La Paz y El Alto para negociar espacios laborales. Esto ha permitido una mejor respuesta del sector empresarias (público y privado) (ITS). ➢ Empeño y compromiso de los/as estudiantes para ser eficientes en su trabajo o generar opciones propias (ITS). ➢ Generación de una demanda creciente de capacitación complementaria en torno a la intermediación laboral de los ITS. ➢ Se ha logrado promover el emprendimiento en las y los estudiantes (ITS).

4. FACTORES DE ÉXITO PARA LA PROMOCIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE ESTUDIANTES

COMUNES	PARTICULARES
➢ Institucionalización de los servicios de intermediación, con una persona/equipo responsable. ➢ Articulación con el sector empresarial. ➢ Formación transversal en empleabilidad, emprendedurismo y enfoque de género que refuerzan los conocimientos adquiridos por los participantes, con mayor énfasis en los ITS. ➢ Experiencia anterior en capacitación técnica para jóvenes. ➢ Contar con presupuesto para actividades de intermediación laboral. ➢ Desarrollo de ferias (productivas/ tecnológicas) para dar a conocer los emprendimientos de los/as estudiantes.	➢ Recursos de capital semilla gestionados para promover los emprendimientos en los ITS. ➢ Institucionalización de los SILE (espacio físico, organización de actividades y reglamento propio). ➢ Proceso de sensibilización y reflexión sobre la temática con autoridades y jefes de carrera de los ITS. ➢ Promoción del valor agregado que las actividades de intermediación laboral le dan al ITS. ➢ Compromiso e iniciativa por parte de los responsables de los SILE que contribuyó al cumplimiento de actividades programadas. ➢ Acompañamiento a la ejecución de los emprendimientos generados en los ITS.

5. DIFICULTADES PARA LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y ACCIONES PARA SUPERARLAS

TIPO DE DIFICULTAD	ACCIONES
Burocracia - Procesos administrativos demasiado largos que demoran los procesos (ETM).	- Anticipación a los requerimientos normativos para que estos no ocasiones demoras posteriores.
Institucionalización plena - Falta de asignación de responsables específicos de SILEs (se da una sobrecarga de trabajo de docentes asignados como responsables). - Institucionalización de SILEs con presupuesto propio y suficiente.	- Definir nuevas formas de atención y funcionamiento de los servicios (establecer turnos para la atención, asignación de carga horaria a responsable, apoyo de estudiantes). - Sensibilización a autoridades a través de información y difusión del trabajo y resultados de los SILEs. - Varios ITS dispusieron ambientes, muebles y equipos para los SILEs.
Falta de información sistematizada - Poca gestión del conocimiento de la información sobre experiencias anteriores en prácticas profesionales y alianzas con empresas para la inserción laboral. Implica reiniciar proceso que ya deberían estar consolidados.	- Implementación (reciente)en los ITS de un trabajo de organización, sistematización y digitalización de la información mediante los responsables de intermediación laboral. - Mejoramiento de instrumentos de seguimiento (ITS).

- Dificultades para el seguimiento post capacitación.	- Se cuenta con un plan de especialización para exalumnos (post egresados de la ETM), de tal modo de atraerlos para recuperar información sobre su inserción laboral.
Falta de actualización de información básica - Los perfiles ocupacionales no están actualizados y son generales, no cuentan con información especializada que facilite la inserción de los estudiantes en las empresas.	- Aún es un tema no resuelto por los ITS. Por ahora los los/as docentes solo dan información similar sobre la formación de los estudiantes o su perfil ocupacional.
Falta de incentivos y compromiso - Muchas empresas no pagan o solo dan un estipendio (a veces en alimento, no en pasajes) lo que no favorece el proceso de pasantía y no motiva a los/as alumnos.	- En el caso de la ETM, se negocia con los empresarios para que puedan cubrir el salario mínimo o un porcentaje de éste. - En muchos casos los ITS cubren estos costos (incluso el seguro) velando por el bienestar de sus estudiantes.
- Informalidad de los estudiantes que incumplen sus compromisos de práctica laboral, lo que ocasiona retrocesos en los procesos de acercamiento y alianza con empresas del sector privado y público.	- Se está iniciando la mejora de los mecanismos de seguimiento y control para evitar las deserciones y con ello, perder los avances en las alianzas y convenios logrados con empresas.
- El número de estudiantes egresados es mayor al número de titulados, lo que puede repercutir en mejores oportunidades de empleo y condiciones laborales.	- Aún falta encarar esta problemática que tiene gran influencia principalmente por elementos del contexto: las necesidades económicas de los/as estudiantes, las exigencias para la titulación, los trámites administrativos, entre otros.

6. BUENAS PRÁCTICAS Y SÍNTESIS DE APRENDIZAJES

En el marco de los aprendizajes generados por las experiencias de intermediación laboral de ambas instancias (PROCOSI-CEMSE y ETM-GAMLP), son planteadas las acciones que deben continuar haciendo de la misma manera con fines de continuidad, réplica y/o escalamiento.

Lo que se volvería hacer	Lo que se necesita ajustar	Lo que no se volvería a hacer
Convocatoria masiva a jóvenes motivando su participación hasta la culminación del proceso (ETM).	Ampliar el universo de empresas con las que se trabaja para incrementar las posibilidades de trabajo para los participantes (ETM-ITS).	Planificar y realizar las actividades anuales del SILE, sin integrar a la planificación del ITS.
Dar información real a los postulantes sobre las características de las	Realizar seguimiento continuo a las actividades de capacitación para conocer la	Sobreponer las actividades institucionales del ITS a las de los SILE.

capacitaciones, la vinculación laboral, la ubicación de los talleres de manera que se eviten abandonos (ETM).	percepción y necesidades de docentes y participantes (ITS).	
Promoción de la coordinación y alianzas con empresarios sobre sus requerimientos de mano de obra (ETM-ITS).	Fortalecer los procesos de información y difusión de los beneficios y roles de las instancias de intermediación laboral para lograr una institucionalización plena del servicio de intermediación laboral en los ITS.	Descuidar los vínculos con las instituciones y empresas con las que se tienen convenios firmados (ETM-ITS).
Identificación de empresas e instituciones clave para la intermediación laboral (ej. Proyecto Trabajo Digno o programas de empleo en algunos Municipios) (ETM-ITS).	Institucionalización de los servicios de intermediación (estructura, planificación, presupuesto) (ETM-ITS).	
Asignación de una persona o equipo responsable que promueva la atención y funcionamiento de los servicios (ITS).	Formalización y sistematización de los procesos de seguimiento post capacitación (ITS).	
Mantener la inserción de temas transversales en las planificaciones curriculares (ITS).	Fortalecer las capacidades y clarificar roles y establecer un horario definido para el responsable de intermediación laboral (ITS).	
Mantener el enfoque de género en el trabajo de los SILE-ITS.	Fortalecer la red inter institucional de los ITS para mejorar las condiciones de negociación que favorezca la inserción laboral.	
Dar continuidad a la sistematización de la información relativa a los servicios (ITS).	Fortalecer y ajustar las capacitaciones en torno a la currícula blanda (ITS).	
Seguimiento a las prácticas laborales para recabar información que permita ajustar las currículas y retroalimentar procesos (ITS).		
Es importante que los estudiantes cuenten con una recomendación previa de los docentes, para una colocación más específica según sus habilidades y capacidades (ITS).		

7. BALANCE

7.1. Restricciones de carácter estructural

Desde la perspectiva de los ITS así como de la ETM, subsisten temas de fondo del contexto que se constituyen restricciones importantes en el ámbito de la intermediación laboral, y en los cuales no es posible influenciar desde el Proyecto de Formación técnica profesional, desde el Consorcio (PROCOSI-CEMSE) o desde el GAMLP. Entre estos destacan:

- Dificultades para la institucionalización de servicios de intermediación laboral en los institutos con una estructura y presupuesto adecuado y suficiente.
- Si bien existen algunos avances en las políticas nacionales orientadas a la educación para la producción en el marco de la formación técnica y tecnológica, la dinámica de funcionamiento de este sistema de formación establece un currículo definido desde el Ministerio que ha sido elaborado por técnicos de esta institución con la participación de docentes de los institutos; cualquier cambio, adaptación debe ser aprobado por la autoridad competente, por lo que las mallas curriculares en muchas ocasiones no responden a las necesidades de los sectores productivos y no pueden ser actualizadas de manera ágil y efectiva.
- Débiles esfuerzos desde las políticas nacionales en articular la demanda con la oferta de mano de obra técnica calificada.
- Inserción de baja calidad: Debilidades e incumplimiento de la normativa a favor de la inserción laboral, en especial de jóvenes y mujeres, asociadas a bajos niveles salariales, poco cumplimiento de normativas nacionales sobre seguridad, beneficios sociales, etc.

8. RECOMENDACIONES Y DESAFÍOS

8.1. Perspectivas de sostenibilidad de los servicios de intermediación laboral

- Consolidar el funcionamiento del servicio negociando y/o incidiendo con autoridades nacionales y departamentales la asignación e institucionalización de responsable de intermediación laboral con un ítem y/u horas asignadas de trabajo.
- Incorporar las oficinas de servicios de intermediación laboral en los POAs y realizar procesos de fortalecimiento de capacidades de los responsables de intermediación laboral a largo plazo.
- Incidir en las autoridades nacionales y departamentales así como en los institutos la necesidad de articulación entre la formación técnica y el mundo laboral.
- Promover una cultura de retroalimentación de los procesos vinculados a la intermediación laboral.
- Incidir en autoridades nacionales, departamentales y de los mismos ITS y GAMLP para la institucionalización plena de los servicios de intermediación laboral a través de una oficina específica con un responsable y equipo de trabajo, con un presupuesto adecuado y suficiente para el logro de los resultados esperados en cuanto a las prácticas laborales como la inserción laboral.
- Si bien los servicios de intermediación laboral se han constituido en el 99% de los institutos

de formación técnica superior, es necesario tener en cuenta que la gran mayoría de los responsables de intermediación laboral cumplen esta función de manera voluntaria y asignan horas de trabajo sin percibir ningún beneficio económico u otro, lo que en definitiva genera sobrecarga laboral y muchas veces la posibilidad de incumplimiento de las actividades definidas en el POA del servicio; sin embargo y con el afán de dar sostenibilidad, se ha realizado junto a los equipos directivos un análisis y reflexión sobre la visión estratégica que tienen sobre el funcionamiento de los servicios de intermediación laboral después de que el proyecto concluya, y el 100% de estos equipos declara que el funcionamiento del servicio en los institutos ha permitido entender la importancia de acercarse al empresariado no sólo para las prácticas profesionales, sino y sobre todo para conocer sus demandas a partir del trabajo compartido de actualización de perfiles ocupacionales de las carreras, la importancia de conocer empresas productivas relacionadas a las carreras de los institutos y de esta manera y entender las demandas y las necesidades de las empresas respecto a la profesionalización de los técnicos que egresan.

8.2. Hacia las Comunidades de Práctica: Colaboración, gestión del conocimiento y generación de alianzas

Colaboración interinstitucional:

- Dentro de la red interinstitutos existente, incorporar a la ETM para procesos de intercambio de experiencias hacia el fortalecimiento de capacidades de estudiantes y docentes, mostrar la experiencia de la ETM a los institutos y para la colaboración interinstitucional.

Sistematización de información:

- Consolidar la plataforma (ya establecida por el Consorcio como Sistema SILE) para la recuperación, organización y sistematización de la información relevante en torno a los servicios de intermediación laboral con la mirada en la retroalimentación de currículas en función a la demanda del mercado, y para establecer prioridades de capacitación complementaria para mejorar las condiciones de empleabilidad de los/as egresadas.

Generación de alianzas

- Abrir espacios colaboración y complementación entre institutos y la ETM. Por ejemplo, entre el área de incubadora de empresas y el laboratorio de prototipado del GAMLP con los servicios de intermediación laboral de los institutos.

8.3. Desafíos para la formación técnica profesional y su vinculación con el mercado laboral

- Desvinculación de la oferta de capacitación del mercado laboral.
- Debe encararse la evaluación de impacto post capacitación para establecer variables que deben corregirse o fortalecerse en torno a la formación técnica y su vinculación con el mercado laboral.
- Integrar el proyecto al proceso de pasantías con una propuesta de titulación. Así se acorta el tiempo para sacar el título y se favorece las condiciones de empleabilidad.

- Fortalecer la articulación con el sector empresarial a través de actividades, foros talleres, grupos focales de manera que ellos sean parte del empoderamiento de la formación técnica.

8.4. Temas relevantes para la intermediación laboral que requieren ser investigados

- Adecuación de la currícula de los ITS en términos de formación para la empleabilidad y vinculación al sector productivo.
- Causas del fracaso (en un gran porcentaje) de nuevos emprendimientos.
- Análisis de las brechas entre intermediación laboral e inserción laboral.
- Responsabilidad empresarial en la formación para el empleo.
- Expectativas, visiones, motivación de jóvenes en formación técnica profesional respecto al emprendimiento.

www.formaciontecnicabolivia.org
facebook: Formación Técnica Profesional Bolivia