

**QUINTA REUNIÓN DE ORGANISMOS E INSTITUCIONES DE FORMACIÓN
TÉCNICA PROFESIONAL DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA GRUPOS VULNERABLES

***EL ROL DE LA FORMACIÓN TÉCNICA EN EL DESARROLLO EMPRENDEDOR:
FORMACIÓN TÉCNICA DE JÓVENES QUE ABANDONARON EL SISTEMA ESCOLAR.***

Eliana Gallardo Paz

I. Marco General

En la mayoría de los estudios y experiencias diversas en América Latina y el mundo, dirigidas a promover, desde diversos ámbitos, iniciativas de promoción de la empresarialidad, se destaca la importancia nodal de la educación en el desarrollo productivo y el emprendimiento.

Asimismo estos estudios muestran, que lo que distingue a los países con mayor crecimiento y desarrollo de aquellos rezagados, es, entre otros, sus políticas referidas a educación técnica y tecnológica y a la formación profesional.¹ La educación es fundamental debido a que representa el complemento del avance tecnológico y por tanto es motor de crecimiento y desarrollo.

La relación entre capacidades y tecnología contribuye a explicar las diferencias de productividad e ingresos entre países, asimismo se constituye en una de las mayores ventajas comparativas no móviles, que poseen los países en el acervo de capital humano.

Por otra parte, algunas de las ventajas generadas de las políticas de apertura de mercados, y los beneficios del intercambio tecnológico se incrementan cuando existen mejores niveles de formación del capital humano y social.

En relación a las oportunidades y a la equidad, un mejor nivel educativo abre la posibilidad no solo de mejorar el nivel de productividad de los diferentes sectores económicos, al eliminar las desventajas provenientes de las restricciones del conocimiento y la implementación de tecnologías de vanguardia, sino y sobretodo instrumenta a las personas para que se muevan en el mercado de trabajo y construyan su trayecto ocupacional.

El problema central de la política de formación en la mayoría de los países de América Latina, y sobre todo en Bolivia, es el bajo nivel de calificación de la población que afecta las posibilidades de los países para impulsar sectores de actividad con capacidad para dinamizar el tejido económico, equilibrar social y regionalmente el proceso de desarrollo y darle sostenibilidad. Las políticas activas de promoción de estos sectores encuentran en la educación básica de la población y en la escasez de calificaciones específicas importantes limitantes.

¹ Ver Banco Mundial (2003), Cerrar la Brecha en Educación y Tecnología.

En este marco, entre los grandes desafíos que enfrentan las instituciones de formación, se encuentran la necesidad de adecuarse a los requerimientos del entorno en el que trabajan y de asegurar mecanismos de actualización permanente de sus servicios, respondiendo a la dinámica socioeconómica del país que cambia día a día. La realidad muestra que no existen puestos de trabajo permanentes y que los nuevos espacios laborales requieren personas emprendedoras y polivalentes, que se adecuen a los constantes cambios en el mundo laboral.

Los sistemas de formación tradicional ya no responden a las demandas del mundo productivo ni a las personas que utilizan el servicio. Los acelerados cambios en la tecnología, los nuevos perfiles requeridos por el mundo del trabajo, exigen el reconocimiento de la correspondencia entre formación y productividad. La búsqueda de calidad y la incorporación de enfoques innovadores en la gestión pedagógica son algunos de los rasgos comunes de los cambios que se impulsan en Latinoamérica y el mundo para transformar los viejos sistemas.

En este contexto, la gestión de la formación debe priorizar aquellos sectores que requieren una formación focalizada que responda no sólo a las necesidades del desarrollo nacional, sino también del desarrollo a nivel local y a las necesidades de las personas. Una política de formación y atención a estos grupos posibilitaría articular políticas sectoriales (económicas) y políticas de desarrollo local (territoriales).

Asimismo una política de educación para el desarrollo debe posibilitar el encuentro entre actores productivos y sociales para movilizar las potencialidades de las regiones en beneficio del desarrollo local.

El desafío debe considerar a las personas, especialmente a los jóvenes “porque son los más afectados por la falta de inserción económica, debido al desempleo, y porque tienen la inserción más precaria (54% de los jóvenes que están en el mercado de trabajo lo hacen en las ocupaciones informales) y un acceso diferenciado a las oportunidades de educación”⁽²⁾.

Esta probado que los jóvenes sin escolaridad o con escolaridad incompleta se concentran en los grupos de menores ingresos. Cuanto más bajo es su nivel de escolaridad mayores son sus posibilidades de encontrarse desempleados, recibir ingresos bajos o de estar amenazados de despido. Estos jóvenes normalmente provenientes de familias de escasos recursos, suelen tener problemas de inserción laboral o están ligados al subempleo por lo cual carecen de protección laboral, o al trabajo familiar y no obtienen remuneración.

El censo 2001 muestra que Bolivia está compuesta mayoritariamente por población joven (entre 15 y 29 años), que supera el millón y medio (20% de la población en general), y equilibrada entre hombres y mujeres, pero con una distribución desigual: gran concentración de jóvenes en áreas urbanas y en su mayoría (75%) en las ciudades del eje. Una proyección del CELADE estima que dentro de quince años los jóvenes urbanos serán en Bolivia 2.160.000.

² OIT juventud, educación y empleo, Cinterfor/OIT, Montevideo, 1998, pág. 86

En Bolivia, como en el resto del mundo, existe un predominio de lo urbano (63%) sobre lo rural (37%). Este fenómeno de urbanización de la población joven se debe a que la migración rural empieza a ser importante a partir de la adolescencia, especialmente en las mujeres, que tienen en las ciudades la oportunidad de encontrar ocupación.

	Area	Rural	Urbana	Total
Sexo	Edad			
Hombre	15-19 años	150.863	288.809	439.672
	20-24 años	117.030	265.406	382.436
	TOTAL 15-24 años	267.893	554.215	822.108
Mujer	15-19 años	129.394	304.189	433.583
	20-24 años	109.143	288.948	398.091
	TOTAL 15-24 años	238.537	593.137	831.674
	Total			
	Mujer - Varón			
	15 - 24 años	506.430	1.147.352	1.653.782

Fuente INE CENSO 2001

Elaboración propia

I.1 Aspectos laborales y educativos

En Bolivia las personas suelen incorporarse a la población económicamente activa con precocidad debido a la organización del trabajo en las áreas rurales. En las áreas urbanas la incorporación precoz es menor, pero en todo caso creciente, debido a que la precariedad del ingreso de los jefes de familia impulsa a los demás miembros de la familia a buscar estrategias de generación de ingresos complementarios.

UDAPSO³ ha estimado que la desocupación abierta de los adolescentes comprendidos entre los 10 y 19 años es la siguiente: 10.8% en la región del altiplano, correspondiendo 8.8% a los hombres y 13% a las mujeres; 6.5% en los valles, con 6.2% para hombres y 6.8% para mujeres; y finalmente 6.9% en los llanos, con 9.9% para hombres y 4.4% para mujeres.

Los jóvenes son los principales catalizadores del desarrollo, son quienes aseguran el recambio generacional y, por tanto, la renovación del capital humano y social de la sociedad. De su desarrollo depende, fundamentalmente, el perfil presente y futuro del país. Por ello, a fin de evitar la reproducción intergeneracional de la pobreza es esencial promover políticas que faciliten el acceso y disponibilidad de recursos para este grupo social.

Según el diagnóstico de la situación de la juventud en Bolivia, existen 107.642 adolescentes y jóvenes analfabetos (11% del analfabetismo existente en el país en la población mayor de 6 años). Por otro lado, entre los 9 y los 11 años se produce el mayor nivel de inasistencia escolar. En el área urbana la asistencia se reduce abruptamente a los 14 años en proporciones cercanas en hombres y mujeres, lo que pareciera mostrar que la deserción a estos niveles tiene que ver fundamentalmente con razones de índole económica.

³ UDAPSO. Acceso a servicios sociales y participación laboral. 1995

De acuerdo a datos del Sistema de Información Educativa del Ministerio de Educación, la tasa de abandono en las unidades educativas públicas fue de 10.1% en 1997, 8.5% en 1998, 7.0% en 1999 y 6,36% en 2001, lo que da una tasa promedio de 8.5% de abandono anual, alcanzando a 30% en el nivel primario e inicial y a 40% en el nivel secundario. Esto significa que anualmente de los 2 millones de niños y jóvenes matriculados aproximadamente 170.000 abandonan el sistema educativo.

A estos datos se agregan los del abandono escolar en el ámbito privado y la situación de los jóvenes que nunca ingresaron al sistema educativo. En suma, se puede concluir que cada año alrededor de 200.000 niños y jóvenes abandonan el sistema educativo, por lo que es urgente el desarrollo de acciones desde el Estado para darles atención y evitar que continúe y se profundice su situación de pobreza y marginalidad.

II. El desarrollo emprendedor

Diversas experiencias desarrolladas en América Latina muestran el carácter sistémico e integral del desarrollo emprendedor, el reconocimiento que tanto la educación, como la cultura, los contextos sociales y económicos y otros factores, son determinantes en los resultados del dinamismo de las experiencias emprendedoras en todos los países.

Sin embargo es el capital humano y social un aspecto determinante para la creación de empresas basadas en el conocimiento. Por lo tanto el rol que cumple la educación en el desarrollo emprendedor, está ligado a la necesidad de identificar factores claves, capacidades y competencias de empleabilidad, ciudadanía y emprendimiento que las personas deben desarrollar para moverse en un mundo laboral por demás complejo.

Los resultados de diversos estudios sobre la problemática, muestran diferencias considerables en el dinamismo de las empresas en América Latina, comparadas a las de las otras regiones, debido a una serie de factores, entre los cuales el aporte del sistema educativo al proceso emprendedor, se limita en la mayoría de las veces, al desarrollo de conocimiento técnico específico en el área profesional u ocupacional. Si a esto sumamos la baja calidad y pertinencia de gran parte de la oferta formativa, reduciremos aún más el impacto que la formación está teniendo en este ámbito.

Esta consideración nos lleva a afirmar que la formación tiene ante sí un gran desafío, el de desarrollar en las personas capacidades, y competencias para formarse como trabajadores/as independientes o dependientes, así como desarrollar capacidades actitudinales ligadas a las competencias necesarias para una ciudadanía responsable, que privilegie el desarrollo de competencias claves como son la autonomía, la iniciativa, la capacidad para tomar decisiones, el trabajo en equipo etc., en una tarea articulada con el mundo laboral, convirtiendo a los ámbitos de la educación y el trabajo en dinamizadores del desarrollo de emprendimientos. En síntesis la formación profesional técnica y universitaria tiene la responsabilidad de instrumentar a las personas para una inserción laboral exitosa.

Las nuevas condiciones económicas y los nuevos contextos globales han generado una nueva cultura del trabajo, cuestionando el propio concepto de trabajo. La inestabilidad, la movilidad laboral, el empleo a tiempo parcial y la entrada masiva de las mujeres al mundo del trabajo configuran un complejo escenario donde el rol de la formación es cada vez más importante.

La crisis del Taylorismo⁴ y de sus principios básicos, tiene como una de sus bases el reconocimiento del saber movilizado, como fuente de la competitividad y la productividad. Cada vez más se reconoce el aporte del talento humano en el logro de los objetivos de la organización en la que se trabaja, y donde se movilizan conocimientos, actitudes y saberes en un proceso de suma continua, motor de la productividad, la realización personal y colectiva.

Los viejos paradigmas que reconocían a los trayectos formales como los únicos espacios de desarrollo de conocimiento se han roto, hoy se reconoce a todos los ámbitos de la vida como espacios educativos. “La tendencia es fusionar a la educación formal, no formal e informal (ámbitos comunitarios, etc.) en una red de educación permanente que debe responder a las necesidades de capacitación de las personas a lo largo de su vida productiva, a los cambios en el trabajo y a la internacionalización de la cultura y la economía”.⁵

Por lo tanto se reconoce que las personas desarrollan conocimientos y capacidades continuamente y que estas pueden ser reconocidas, potenciadas y certificadas. El movimiento de las competencias laborales y la gestión de la calidad, se han convertido en los últimos años en los enfoques más adecuados a las necesidades y demandas de educación. La formación profesional pensada desde el enfoque de competencias permite desarrollar en las personas capacidades que responden al saber, (conocimiento) saber hacer, (destrezas habilidades, etc.) al saber ser, (identidad, actitudes, etc.) y al saber emprender.

Una oferta educativa pertinente, deberá incluir en su propuesta la formación para la empleabilidad, entendiendo a ésta, como la capacidad para movilizarse en el mundo del trabajo, o como la aptitud para “encontrar, crear,(emprender) conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” M.A Ducci/OIT. Es así que experiencias de desarrollo de estas capacidades y de la transformación de los modelos educativos por competencias han aportado y están dejando valiosos aprendizajes.

En este marco El ministerio de Educación, esta desarrollando una propuesta de estrategias y políticas públicas, dirigidas a transformar el sistema educativo en el área técnica, donde la formación para la empleabilidad y el emprendimiento son parte sustantiva.

Entre los conceptos de base para la transformación podemos distinguir algunos que tienen relación directa con el tema que nos ocupa: el desarrollo emprendedor:

En primer lugar el reconocimiento del rol fundamental que juegan los emprendedores/as económicos y sociales en el desarrollo económico y social de nuestro país y la valoración del talento humano como la materia prima de la era del conocimiento.

En este contexto, que tipo de formación profesional se requiere?. O cuales son las competencias que debe tener el perfil del emprendedor/a. Como atender a las necesidades diferenciadas de colectivos vulnerables?

⁴ Fernando Vargas, M. Irigoyen. Manual de competencias laborales. CINTERFOR OIT.

⁵ Idem.

Un famoso emprendedor español, que se lo conoce como Pericles, afirma que: ser emprendedor supone ver lo que los demás no han visto, pensar lo que nadie más ha pensado y hacer lo que nadie más ha hecho. La sociedad dice; requiere de emprendedores de distinto tipo, como son los emprendedores empresarios, que son aquellos que impulsan negocios; los intraemprendedores que son emprendedores por cuenta ajena; los emprendedores sociales que son los/as que impulsan organizaciones, proyectos políticos, o de desarrollo social, etc.

La sociedad no solo necesita empresarios que aportan únicamente capital, (los de el puro y el bombín) sino empresarios emprendedores comprometidos con la sociedad en la que viven, por lo que éstos pueden actuar por vocación social, siendo competentes y productivos para el logro de sus objetivos, como por ejemplo líderes sociales que lograron cambios fundamentales en las condiciones de vida de diversos colectivos, o pueden ser emprendedores que impulsan negocios y gestiones empresariales efectivas, aportando así al desarrollo personal y colectivo.

De lo que se trata en última instancia es de promover una sociedad emprendedora, dotada de personas emprendedoras y de estructuras sociales que faciliten los emprendimientos. (Pericles Huelva 2004.)

La educación debe pensar en un modelo de desarrollo de una cultura emprendedora, desde la educación primaria hasta la consolidación de la empresa construyendo una cadena de formación de emprendedores/as.

III. La experiencia: formación técnica de jóvenes que abandonaron el sistema formal de educación

El Ministerio de Educación desarrolla desde hace tres años el Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y tecnológica que tiene como objetivo diseñar un Sistema de Formación Técnica y Tecnológica (SFTT), orientado al fortalecimiento de una educación formal y alternativa de calidad y pertinente al mundo del trabajo, sustentado en una normativa e institucionalidad eficiente.

El Programa se desarrolla en un esquema metodológico de tres momentos: Primer momento: *Bases de conocimiento para la construcción de una política*; Segundo momento: *Construcción de procesos de concertación y diálogo* y, el Tercer momento: *Diseño de propuestas de políticas*, en el que se conjugan las anteriores etapas en un proceso propositivo de formulación de una propuesta sistémica acerca de un nuevo SFTT y que está siendo sujeta a negociación y aprobación por las autoridades del país y por diversos actores sociales.

La metodología de ejecución orienta el diseño a partir de: i) la creación de espacios de concertación y diálogo con todos los actores sociales a nivel local, regional y nacional, para la construcción de consensos que se consideren necesarios para la definición y posterior ejecución de una estrategia para el sector; ii) la realización de estudios y sistematizaciones de lecciones aprendidas a nivel nacional e internacional, iii) el desarrollo de un conjunto de proyectos pilotos que contribuyan a mostrar alternativas innovadoras, nuevos aprendizajes y acumular experiencia institucional valiosa para el diseño e implementación de las reformas del sector; iv) el reforzamiento de la capacidad institucional del MECyD que le permita asumir su rol normativo y de liderazgo de la reforma y, v) el diseño e implantación de una estrategia de comunicación social orientada

a que los distintos actores involucrados y de la sociedad en general se apropien del Programa permitiendo con ello crear las condiciones adecuadas para la posterior implementación de la reforma.

El desafío del Programa es crear caminos y puentes para que todos los bolivianos y bolivianas, en cualquier situación de escolaridad o que hayan abandonado el sistema escolar formal, puedan transitar por él mejorando sus condiciones de inserción en el mercado de trabajo, en calidad de trabajadores dependientes o generando su propio emprendimiento.

Las acciones de vinculación previstas en el Programa, se orientan principalmente a implementar modelos y procesos de actuación concertada entre éstos agentes y el Ministerio de Educación. La implementación de procesos se basa en la interdependencia y complementariedad de las acciones, al mismo tiempo que se asigna responsabilidades y roles específicos para la adopción de acciones comunes para el diseño de la política del sector.

Uno de los proyectos pilotos en ejecución está dirigido a la formación técnica de jóvenes que abandonaron el sistema escolar por razones ligadas a la pobreza y exclusión. Si bien este programa no está dirigido específicamente al desarrollo de proyectos de emprendimiento en jóvenes, incorpora metodologías de desarrollo de proyectos ocupacionales sean estos dependientes o independientes. La experiencia mostró que es fundamental, hacer un énfasis mayor en el desarrollo de competencias para el emprendimiento, e implantar estrategias diversas para apoyar a aquellos jóvenes que optan por un proyecto ocupacional independiente.

A pesar que las experiencias de emprendimiento en el proyecto son pocas, dejaron algunos aprendizajes valiosos para el diseño de políticas dirigidas a la atención de grupos vulnerables y de jóvenes en riesgo de exclusión. La mayoría de experiencias de desarrollo emprendedor se dieron en las áreas rurales en un acuerdo conjunto con las comunidades. Se desarrollaron proyectos de emprendimiento fueron la apicultura, la carpintería y textiles. Si bien el porcentaje de desarrollo de proyectos de emprendimiento es bajo 5% un porcentaje lato cerca del 70% de los jóvenes expresa que esta experiencia le sirve para pensar más adelante en emprender un negocio, consideran que primero es necesario contar con un capital de arranque. Asimismo un porcentaje alto realizaron su práctica laboral en micro y pequeñas empresas, lo que afirman les determinó los aprendizajes en el ámbito de la gestión empresarial.

El objetivo de esta experiencia es el de probar nuevas estrategias de formación, metodologías, sistemas de seguimiento y acreditación intermedia, que posibiliten la integración laboral, social y educativa de jóvenes, hombres y mujeres de bajos recursos económicos, que se encuentren fuera del sistema educativo, sobre la base de una modalidad de articulación de la demanda – oferta, incorporar en el modelo educativo el desarrollo de competencias para la empleabilidad y el co - financiamiento del sector empresarial

La experiencia piloto está desarrollando 125 acciones de formación, alcanzando la atención a 2724 jóvenes (aproximadamente 20 por acción), de los/as cuales el 40 % son mujeres.

La experiencia piloto está dirigida a jóvenes, hombres y mujeres, comprendidos entre 15 a 24 años de edad, provenientes de hogares de escasos recursos económicos, y que son:

- Jóvenes que abandonaron el sistema educativo (nivel primaria o secundaria), por lo menos un año antes de postular (no haber estado inscrito/a dentro del sistema escolar las gestiones 2002 y 2003).
- Jóvenes con escasa o nula experiencia laboral y que se encuentren en situación de desempleo, pero con deseos de incorporarse a un proceso de formación para el trabajo.

La experiencia desarrolla acciones de formación con una duración total aproximada de seis meses, que comprende en su desarrollo dos fases: i) Fase de formación laboral con una duración entre 260 a 340 horas en tres áreas, la orientación ocupacional y la formación para la empleabilidad; Formación ocupacional o específica; y el desarrollo y/o fortalecimiento de competencias básicas ii) Fase de experiencia laboral, realizada en una empresa, que incluye la segunda parte del área desarrollo y/o fortalecimiento de competencias básicas y talleres de retroalimentación. A esta última se suma una etapa de apoyo y seguimiento a la inserción laboral, con una duración aproximada de un mes, orientada a lograr la complementación del desarrollo de competencias y asegurar que el/la joven se incorpore al mercado laboral.

El diseño y duración de las acciones está orientado fundamentalmente a las demandas del sector local (Municipios), sector productivo - empresarial y el perfil ocupacional, lo que permite desarrollar en l@s jóvenes: conocimientos, habilidades, destrezas y valores requeridos para un desempeño exitoso. Esto no implica el logro de un alto nivel de calificación, sino más bien una orientación hacia la empleabilidad y la ciudadanía, dándole al joven competencias mínimas que podrán ser desarrolladas más adelante en el trabajo mismo o en el retorno a la educación formal.

En el marco de esta experiencia se desarrollan acciones de formación orientadas a lograr el objetivo central y que involucra la participación de:

a) L@s jóvenes

- Participan en calidad de Subsidiari@s, como beneficiari@s direct@s de las acciones de formación.
- Su participación es esencialmente gratuita, no pagan monto alguno por la formación, pudiendo la ICAP realizar un cobro simbólico mínimo como inscripción a la acción de formación, dependiendo de las características socioeconómicas del beneficiari@.
- De ell@s se exige una participación activa y comprometida; la asistencia permanente o durante todo el tiempo que dure la acción de formación y un rendimiento acorde a las exigencias de todas las fases de formación.

b) La ICAP ejecutora:

- Es la Institución de Capacitación, registrada, calificada y habilitada en la base de datos del RICAP, que habiendo elaborado una propuesta de acción de formación vinculada a las demandas del sector local y productivo, y dirigida a la población de jóvenes de la presente experiencia, participa en la licitación de acuerdo con la filosofía y objetivos de la experiencia.

- La ICAP ejecutora que se adjudica la acción, es responsable de la ejecución de la acción de formación en los términos en que fue planteada, de acuerdo a la propuesta presentada en la licitación.
 - Deberá dar apoyo y acompañar la construcción del proyecto ocupacional de cada participante, producto del proceso de orientación ocupacional.
 - Es a su vez, responsable de realizar la identificación y selección de l@s jóvenes, de desarrollar las competencias requeridas en la formación y de ejecutar el seguimiento del aprendizaje de los mismos, durante todo el proceso, que concluye con el seguimiento y apoyo a la inserción laboral de l@s jóvenes.
 - Es responsable de realizar la evaluación de entrada de l@s jóvenes, de acuerdo al área de la formación de la acción y una evaluación de salida para observar los cambios existentes en el desarrollo de competencias para la empleabilidad.
 - Es responsable de sistematizar la experiencia de la acción ejecutada, incidiendo en la modalidad, metodología, currículo y aplicación con la población meta, realizando sugerencias de política para la población de jóvenes vulnerables, además de acompañar en sus informes, un registro de imágenes de cada experiencia (fotografías y/o video)
 - Es responsable de los Subsidios (estímulo económico a l@s beneficiari@s) y su oportuna distribución durante las fases de formación laboral y práctica laboral.
 - Es responsable de contratar y hacer efectivo en caso de ser necesario el seguro contra accidentes de l@s beneficiari@s.
- c) L@s Empresari@s
- L@s empresari@s facilitarán previo acuerdo con la ICAP, espacios en sus empresas, para que l@s jóvenes puedan realizar sus prácticas laborales, como parte del proceso de aprendizaje.
 - Se encargan del seguimiento y detección de necesidades de retroalimentación de l@s jóvenes que se incorporen a sus empresas en los periodos de prácticas laborales y del monitoreo de las mismas, a través de un/una responsable designad@ para ello, por ejemplo, un/una monitor (a), maestr@ o guía de la empresa.
 - Serán las encargadas de financiar el subsidio (estímulo económico) de la fase de experiencia laboral, entregando un determinado monto económico en efectivo a l@s beneficiari@s de la experiencia.
- d) La entidad administradora
- Es la encargada de elaborar las Bases de Licitación y la administración técnica de la experiencia.
 - Es la responsable del registro de instituciones de capacitación (RICAP), y acreditación de instituciones de capacitación.
 - La entidad administradora lleva a cabo licitaciones, por lotes, para la selección de instituciones capacitadoras (ICAPs), para la ejecución de acciones de formación.

- Esta encargada de la evaluación de las propuestas, seguimiento técnico administrativo de las acciones, así como también del pago por los avances de formación.
 - Sistematiza la experiencia piloto, recogiendo como insumos las sistematizaciones realizadas por las ICAPs, entregando al programa la sistematización general realizada, como también sugerencias de políticas respecto a los objetivos de la experiencia.
- e) El Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica
- El Ministerio de Educación/UCP participa como financiador de las acciones de formación que se ejecuten dentro del Subcomponente de Formación de Jóvenes en atención a las presentes Bases.
 - Garantiza la entrega de los montos por concepto de Subsidios (estímulo económico a l@s beneficiari@s) a las entidades administradoras en cada una de las fases, a fin de cubrir básicamente gastos de transporte y refrigerio.
 - Se reserva para sí el derecho de realizar acciones de supervisión y seguimiento de las acciones, a fin de garantizar su ejecución y calidad, además de que contribuyan al logro de los objetivos propuestos.
 - Realiza el control financiero de los montos desembolsados para la ejecución de las acciones de formación, tanto del pago por prestación de servicios de formación a las ICAPs, como de la entrega de Subsidios (estímulo económico a l@s beneficiari@s) para l@s beneficiari@s.

Focalización

La focalización de la población objetivo es el proceso que permite identificar y seleccionar adecuadamente, a l@s jóvenes que participarán en las acciones de formación del Subcomponente de Jóvenes. Este proceso de focalización que realiza la ICAP ejecutora, debe garantizar que l@s jóvenes seleccionad@s e inscrit@s correspondan a las características de población - objetivo definida por el Ministerio de Educación/UCP como beneficiari@s en el Subcomponente de Formación de Jóvenes.

La aplicación correcta del proceso de focalización, identificación y selección adecuada de l@s jóvenes, esta orientada a evitar que los objetivos del subcomponente se desvirtúen, llegando a población joven de otras características y/o produzca efectos no deseados, como el abandono del sistema escolar o del sistema regular de formación técnica.

La focalización permitirá identificar y seleccionar a l@s jóvenes que deberán responder a las siguientes características:

- a) Comprendid@s entre 15 a 24 años de edad, hecho que debe ser respaldado con un documento de identidad, sea: Carnet de Identidad, RUN, Certificado de Nacimiento, Certificado de Bautizo, Libreta de Familia u otro con validez legal.
- b) Que provengan de hogares de escasos recursos económicos, que debe ser respaldado con la encuesta social que tendrá las características de declaración jurada y que podrá ser avalada por visitas domiciliarias en caso de dudas.
- c) Que abandonaron el sistema escolar formal (nivel primario o secundario) por lo menos un año antes de postular como beneficiari@s de la experiencia piloto, con un nivel aceptable de lecto – escritura, además de conocer y aplicar

las cuatro operaciones básicas de aritmética: suma, resta, multiplicación y división.

- d) Con escasa o nula experiencia laboral y que se encuentren desemplead@s, subemplead@s o inactiv@s pero que quieran incorporarse a un proceso de formación para el trabajo.

El proceso de focalización, supone para su realización, el empleo de técnicas e instrumentos de verificación.

Organismos Participantes

Participan en al experiencia las entidades capacitadoras que adquieran las Bases de Licitación para el llamado respectivo y que a la fecha de presentación de propuestas se hallen previamente registradas en el registro de instituciones de capacitación (RICAP) de la entidad administradora contratada para tal efecto.

Beneficios para l@s jóvenes participantes

Los programas de formación que se impartan son gratuitos, sin embargo se da la oportunidad que los centros capacitadores cobren un aporte simbólico mínimo como costo de inscripción, a su vez l@s beneficiari@s disponen de un subsidio entregado en dinero en efectivo, para movilización y alimentación durante las fases de formación laboral y experiencia laboral del programa de formación. Asimismo, l@s jóvenes cuentan con un seguro contra accidentes, que será presupuestado dentro de los costos operativos de las ICAPs.

En caso de accidente, la responsabilidad será de la ICAP quién adoptara las medidas necesarias a fin de que el/ la joven reciba atención, con base a las normas, reglas y condiciones del seguro contratado.

Cobertura

La experiencia se desarrolla principalmente en el área urbana de las ciudades capitales de departamento y en algunas ciudades intermedias (Llallagua, Mineros, Calamuchita, Poroma).

	Cobertura – departamentos	Cantidad de acciones	Cantidad de jóvenes
Primera Fase	7 (La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Oruro, Potosí, Chuquisaca y Tarija)	48	1053
Segunda Fase	9 (La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Oruro, Potosí, Chuquisaca, Tarija, Beni y Pando)	53	1134
Tercera Fase	6 (La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Oruro, Chuquisaca y Tarija)	24	537
	TOTALES	125	2.724

Certificación

Se esta probando nuevas formas de certificación, los/as jóvenes pueden acceder a dos tipos de certificación:

- a) Certificado de Operario Calificado reconocido por el Ministerio de Educación para a jóvenes que hayan concluido el octavo curso de primaria;

b) Certificado Laboral reconocido por el Ministerio de Educación para jóvenes que no hayan concluido el octavo curso de primaria.

Orientación de temáticas para la construcción de los contenidos

La experiencia piloto pretende dar impulso al mejoramiento de las posibilidades de empleo y la reinserción educativa de jóvenes, a través de cursos cortos de formación técnica, basados fuertemente en la articulación de la demanda laboral y la oferta educativa con la participación de empresas, desde el diseño del perfil ocupacional de los recursos humanos solicitados, la apertura a pasantías de los y las participantes, como otro espacio de aprendizaje y, con apoyo de co-financiamiento a la experiencia de parte del sector empresarial.

Los cursos desarrollarán tres tipos de competencias: **competencias básicas**, actualización educativa, recuperación de lecto-escritura, matemáticas, comunicación; **competencias transversales o sociales**, identidad, autoestima, género, ciudadanía, derechos y deberes, democracia, aprender a ser, aprender a hacer, aprender a emprender y aprender a vivir juntos; **competencias técnicas**, habilidades y destrezas para una ocupación específica.

El proceso de formación es eminentemente práctico, con una duración de 6 a 7 meses, en los que se articulan momentos de formación para el trabajo, experiencias laborales en empresas y, apoyo a la inserción laboral, creación de autoemprendimiento o, reinserción educativa.

Por ello, el contenido de los proyectos de formación está orientado al desarrollo de competencias laborales y sociales de la población objetivo y contempla como base el concepto pedagógico de "educación para el trabajo" y la formación para la empleabilidad, ciudadanía y la equidad.

Los curso de capacitación tomaron en cuenta los contextos culturales de los/as participantes, en este sentido algunos de los cursos desarrollados en el área rural se dictaron en el idioma nativo.

Proyecto ocupacional

Una de las estrategias de formación considera la incorporación del área de proyecto ocupacional como estrategia de formación que centra la mirada en el sujeto. Desde el inicio en al fase de reclutamiento y preselección de participantes, las instituciones capacitadoras identifican los perfiles de los las jóvenes, necesidades, potencialidades, etc., a través de encuestas, entrevistas y aplicación de tests, que permiten contar con información valiosa para la construcción de la propuesta formativa. Una vez los participantes inician la formación ellos desarrollan un proyecto ocupacional con el apoyo de monitores que los apoyan par identificar sus potencialidades, les provén de información sobre búsqueda de empleo y análisis del escenario laboral, en este proceso los jóvenes determinan acciones para construir sus opciones laborales. Al final de la experiencia los/as jóvenes desarrollan las acciones establecidas para continuar su trabajo o formación.

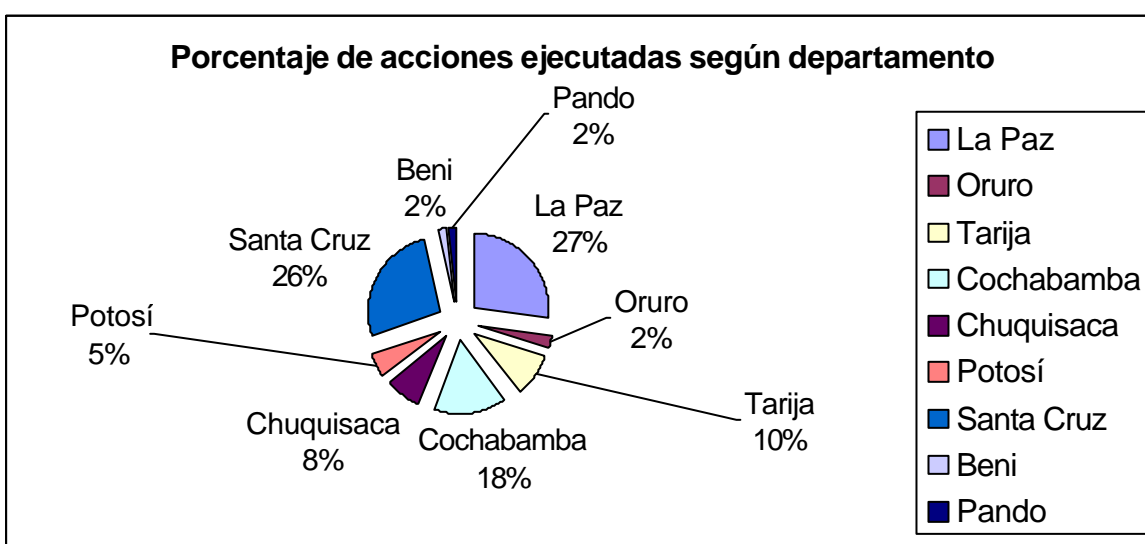
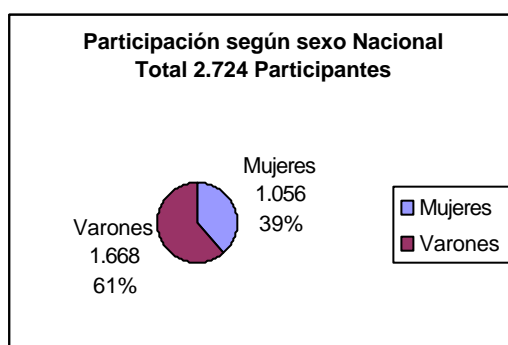
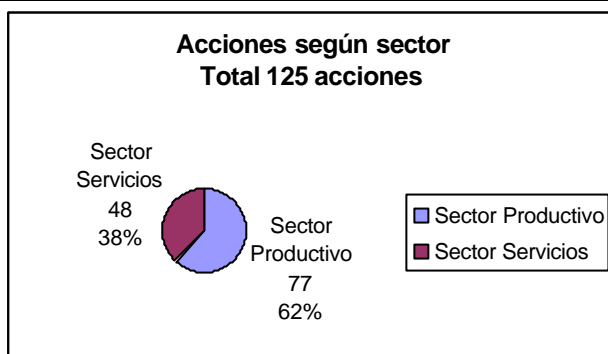
IV. Resultados

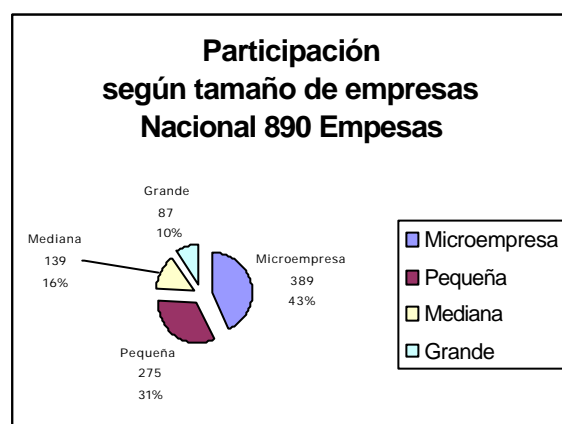
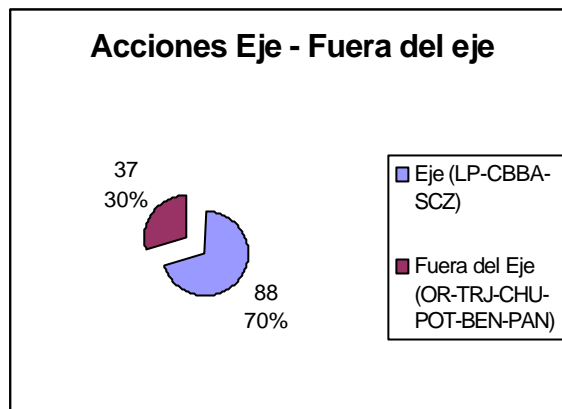
Los resultados parciales muestran impactos positivos en la inserción laboral, un 81 % de los/as jóvenes que concluyeron con las acciones de formación están insertados

laboralmente como trabajadores dependientes o independientes y un 12 % se reinsertaron en el sistema educativo. Un alto porcentaje optan por reiniciar su educación finalizar el colegio al mismo tiempo que trabajan.

Otro aspecto interesante que responde al lineamiento de mejoramiento de la equidad, ha sido la experiencia de inclusión de “proyectos especiales” destinados a jóvenes con discapacidad y la formación de mujeres en áreas tradicionalmente masculinas.

CUADROS ESTADÍSTICOS DE PRIMERA, SEGUNDA Y TERCERA FASE





V. Lecciones aprendidas

Si bien el proyecto se encuentra en proceso de ejecución y todavía no se sistematizaron los resultados y lecciones aprendidas, se puede recoger algunos primeros aprendizajes del modelo de trabajo:

El alto porcentaje de inserción laboral logrado en esta experiencia a pesar del carácter expulsivo del actual mercado laboral, se ha logrado: i) por los conocimientos, habilidades y capacidades para “aprender a aprender” que obtuvieron los/as participantes en el proceso de formación, ii) por el empeño puesto por las instituciones capacitadoras ICAP´s en primera instancia, al seleccionar empresas con requerimientos de mano de obra calificada, iii) por el modelo de administración delegada a cargo de una institución ligada a los sectores productivos, iv) por el contacto directo con los empresarios antes de evaluar las propuestas y el seguimiento compartido durante el proceso de formación, V) todas las acciones de capacitación fueron resultado de un análisis de la demanda laboral y múltiples estrategias de articulación con el sector productivo.

Experiencias de este tipo enfrentan dificultades al momento de evaluarlas y sistematizarlas, precisamente por que impactan de forma cualitativa en la vida de las personas que participan. Temas como empoderamiento, mejoramiento de la autoestima, valoración social, etc., son algunos resultados cualitativos que son difíciles de medir.

Los resultados obtenidos bajo el sistema de administración delegada han superado todas las metas establecidas en el programa, lo que demuestra que es un modelo eficiente y transparente para la ejecución de programas educativos. Adicionalmente se puede constatar que a medida que todos los actores de la experiencia van adquiriendo conocimiento de los procesos, se puede optimizar tiempos y resultados.

Asimismo y en términos generales podemos afirmar que existen algunos temas fundamentales que deben considerarse en el diseño e implementación de estrategias y políticas, dirigidas a promover el desarrollo emprendedor desde el sector educativo, como son:

1. Articulación de los centros de formación con los sectores productivos. (para la elaboración conjunta de perfiles ocupacionales como referentes de los perfiles profesionales que permitiría responder a demandas específicas de las empresas en la modernización y dinamización de sus estructuras. Posibilitar acuerdos para prácticas laborales y ampliar la experiencia laboral de los/as jóvenes, el desarrollo de competencias productivas a través de la capacitación para la calidad y la innovación permanente.
2. Vinculación de la formación con las estrategias de desarrollo local, con las demandas territoriales y el desarrollo productivo local, en la identificación de negocios o proyectos de emprendimiento, en el marco de una estrategia de desarrollo local integral.
3. Focalización (atención a especificidades de género, étnicas, etc.)
4. Promoción de alianzas estratégicas entre los centros formativos, los de investigación ciencia y tecnología, centros de información económica, observatorios de empleo, etc.
5. Diversificación de la oferta formativa de acuerdo a las necesidades de formación de los/as demandantes, diversidad de modalidades de atención, modularización, atención en diferentes horarios, etc.
6. Desarrollo de un sistema de orientación profesional y ocupacional como un espacio de generación de proyectos ocupacionales, independientes o dependientes, en un proceso que centra la mirada en los/as sujetos, reconoce la diversidad de los colectivos y facilita la construcción de opciones personales o colectivas específicas.
7. Identificación de factores culturales claves, (reconocimiento de la interculturalidad) potenciales generadores de una cultura del emprendimiento en la formación profesional, que reconoce saberes previos.
8. Y por el reconocimiento de que todos los ámbitos de la vida, generan competencias y que estamos frente a un nuevo paradigma educativo donde se han roto los límites de la educación formal, la no formal y la informal, por lo que es necesario reconocer y certificar los aprendizajes, capacidades y desempeño de las personas, sin importar donde se adquirieron.
9. Asimismo es necesario asegurar equidad de oportunidades para hombres y mujeres como una condición de base, para ello es necesario:
 - Diseñar e implementar estrategias dirigidas a que todas las personas de las instituciones educativas gocen de las mismas oportunidades y del mismo trato en el ámbito institucional y en la prestación de servicios.
 - Eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres que niegue o limite esa igualdad.

- Promover la aplicación de medidas de acción positiva que eliminen, en un tiempo limitado, la brecha de género existente.
- Garantizar a las mujeres el derecho a la capacitación y formación laboral en todas las áreas y programas que desarrolla la institución, adecuando cuando sea necesario las prácticas educativas, las metodologías y estrategias de enseñanza a la perspectiva de género.
- Impulsar acciones positivas para jerarquizar las ocupaciones femeninas e incentivar la presencia de mujeres en áreas tradicionalmente masculinas.
- Aplicar estrategias apropiadas para educar y sensibilizar a todos los actores que intervienen en el proceso de la formación profesional y la inserción laboral, a fin de fomentar actitudes sociales y comportamientos que busquen la equidad de género.
- Promover el conocimiento sobre los cambios tecnológicos, la reconversión productiva y los procesos sociales y económicos que influyan en el mercado laboral, para responder a los requerimientos formativos diferenciados de hombres y mujeres.

Solo así, pensamos, la formación profesional y la capacitación permanente, aportarán de forma sustantiva al desarrollo emprendedor en particular y al desarrollo humano sostenible en general.