

**QUINTA REUNIÓN DE ORGANISMOS E INSTITUCIONES DE FORMACIÓN  
TECNICA PROFESIONAL DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE**

**FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL PARA GRUPOS VULNERABLES**

---

**EXPERIENCIAS INNOVADORAS DE ARTICULACIÓN OFERTA DEMANDA, COMO BASE  
PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA POLÍTICA PÚBLICA: LA EXPERIENCIA DEL  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE BOLIVIA <sup>1</sup>**

**MARCO GENERAL**

La población de Bolivia es de 8.274.325, de los cuales, 3.109.095 viven en el área rural. Bolivia tiene uno de los niveles más altos de pobreza de la región, El 63 % de la población boliviana esta en situación de pobreza lo que significa que no tiene los ingresos mínimos para satisfacer sus necesidades básicas, en el área rural la pobreza afecta al 90.8% de la población. La pobreza se asocia principalmente a grupos poblacionales excluidos y marginados históricamente: mujeres, jóvenes, pueblos originarios y migrantes en áreas urbanas.

El mercado de trabajo en nuestro país se caracteriza por el sub empleo asociado a una expansión de la informalidad y el aumento del empleo de baja productividad. La tasa de desempleo abierto se estima 4,76%. No obstante este registro mide si una persona tiene o no un empleo sin importar la calidad de este. Encuestas de Hogar realizadas por el Instituto Nacional de Estadística muestran que un 38% de la PEA se encuentra subempleada y que tan solo el 48% está adecuadamente empleada. Para una amplia mayoría de la población boliviana, los trabajos disponibles siguen siendo de baja calidad, baja productividad y salarios de subsistencia.

Esta situación del empleo es producto de las modestas tasas de crecimiento que ha tenido el país como resultado de un desarrollo relativamente más acelerado en los sectores intensivos en capital que en aquellos sectores intensivos en mano de obra. El mercado de trabajo se ha convertido en un mecanismo de exclusión.

Una gran proporción (alrededor del 90%) de puestos de trabajo en las ciudades capitales son absorbidos por la micro empresa con menos 10 trabajadores/as. Las mujeres se ven afectadas por las formas más agudas de desreglamentación en la vida económica, su participación es el factor dominante en el crecimiento de la economía informal y no estructurada.

Uno de los factores centrales que influyen en los bajos niveles de crecimiento, es el bajo nivel de educación y la baja calificación de la población que evita una mayor tasa de crecimiento en la productividad de los factores de producción. Se estima que del total de la población ocupada el 52% ha cursado primaria y tan solo 2% educación técnica, la misma que se encuentra prácticamente marginada de las prioridades y alternativas de educación.

La política de formación técnica y tecnológica de Bolivia enfrenta como principal desafío un fuerte déficit en los niveles de instrucción de la población que, si bien es generalizado, afecta de manera diferencial a la población rural, a las mujeres y a los pueblos originarios. Este déficit constituye una de las más fuertes restricciones al desarrollo económico sustentable y en equidad del país e impacta en los altos niveles de pobreza e indigencia de la mayoría de su población

---

<sup>1</sup> Ponencia Presentada por Eliana Arauco, Responsable de Programas y Proyectos para la Equidad – Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica del Ministerio de Educación , Bolivia.

## **EL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LA FORMACION TECNICA Y TECNOLOGICA DEL MINISTERIO DE EDUCACION**

En su política de mejorar el Sistema Educativo Nacional en todos sus niveles, el Ministerio de Educación ha tomado la decisión de intervenir en la construcción y fortalecimiento de un subsistema de formación técnica y tecnológica de calidad y pertinente al mundo del trabajo. Para ello ha puesto en marcha el Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica (PFFTT)<sup>2</sup> que tiene como finalidad contribuir a mejorar las oportunidades de educación a lo largo de la vida de todos/as los habitantes del país, a través del diseño de políticas públicas y una nueva institucionalidad para la formación técnica y tecnológica, orientándola al fortalecimiento de una educación formal y alternativa de calidad y pertinente al mundo del trabajo. Abarca la reestructuración y transformación de la educación alternativa, educación técnica superior, y bachilleratos técnicos

El desafío del PFFTT 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.

Para el logro del objetivo, el PFFTT contempla tres componentes:

Componente 1. Construcción de una política para el Sistema de Formación Técnica y Tecnológica, tiene el objetivo de definir participativamente el marco normativo y el diseño de una nueva institucionalidad. Contempla los subcomponentes de diseño organizacional y legal, modalidades de financiamiento, gestión y formación del estamento docente y estructura y organización curricular del sistema.

Componente 2. Desarrollo de experiencias innovadoras para la construcción de la política, tiene el objetivo de desarrollar, ejecutar y evaluar tres proyectos piloto que contribuyan a mostrar experiencias innovadoras y nuevos aprendizajes que apoyen al diseño de una política para el SFTT.

Componente 3. Soporte para la construcción de la política, que contempla el diseño y ejecución de una estrategia de comunicación social, sistema de información y plan estratégico de implementación.

Los ejes conceptuales orientadores para este proceso de construcción de la política nacional de formación técnica y tecnológica son: la educación a lo largo de la vida, el fortalecimiento de la empleabilidad, la expansión de las oportunidades y el mejoramiento de la equidad.

La *formación a lo largo de la vida* significa responder a la necesidad y posibilidad de todas las personas de aprender durante todo su ciclo vital. Este aprendizaje se realiza en varios ámbitos de la realidad y abarca todas las dimensiones de la vida, no solamente la laboral. Ello implica articular y coordinar las ofertas de formación profesional en todas sus modalidades; a través de la oferta de diferentes alternativas de formación, al desarrollo de las personas como profesionales y ciudadanos/as.

La *formación para la empleabilidad* contribuye a asegurar las competencias de las personas para obtener por un trabajo, conservarlo o crearlo. Implica crear un sistema que posibilite desarrollar capacidades de aprender a aprender, de aprender a emprender, de aprender a hacer y de aprender a vivir juntos, promoviendo el desarrollo integral de las personas para su integración social, comunitaria y ciudadana.

El tercer eje, el de la *equidad* en todas sus manifestaciones, tiene que ver con el papel protagónico de la educación en la formación en general, y en la formación técnica en particular, en el proceso de expansión de oportunidades y en el esfuerzo por superar las diversas manifestaciones de la exclusión social.

---

<sup>2</sup> El 5 de diciembre del 2001 la República de Bolivia y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) suscriben el Contrato de Préstamo 1093/SF-BO, aprobado mediante Ley No. 2301 del 20 de diciembre de 2001

La Reforma Educativa Boliviana implementada en Bolivia desde 1995 ha dado un paso trascendental en la incorporación del eje de equidad al rescatar la diversidad del país e incorporar en su estructura las expresiones y necesidades de las diferencias étnicas, culturales, regionales y lingüísticas, además de las de género, como ejes sustanciales de su accionar. Esta perspectiva es recuperada en la transformación de la formación técnica y tecnológica.

## **EXPERIENCIAS INNOVADORAS COMO REFERENTES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA DE FORMACION TECNICA Y TECNOLOGIA**

El PFFTT se propone fortalecer la calidad de la formación para mejorar la empleabilidad de la población y parte de la premisa de que la formación debe responder a los requerimientos del contexto para ser pertinente. Esto implica promover que las instituciones de formación construyan su oferta a partir de una vinculación productiva con los referentes del contexto: la población, los sectores productivos y el espacio local.

Como se mencionó en el punto anterior, como parte de su estrategia el PFFTT impulsa el desarrollo de experiencias piloto con el propósito de recuperar insumos -desde la práctica y desde la experiencia real- para la construcción de políticas y estrategias de un nuevo Sistema de Formación Técnica y Tecnológica.

Desde esa perspectiva, se han ejecutado experiencias innovadoras en 4 ámbitos, cada uno con sus especificidades y particularidades propias, tanto en su diseño y estrategias como en las modalidades de ejecución. Estas experiencias son:

- Programa de formación técnica dirigido a jóvenes que abandonaron el sistema formal de educación.
- Programa de capacitación técnica con mujeres indígenas y del área rural
- Nuevos modelos de gestión en Institutos de Educación Técnica Superior
- Cursos Virtual de Formación de docentes técnicos.

Las experiencias se han calificado como "innovadoras" no por que se realicen por primera vez, sino por que se orientan a validar nuevas formas de administración y gestión institucional, nuevas metodologías de capacitación y nuevas formas de relacionarse con diversos actores. La innovación propuesta por el PFFTT consiste en hacer de la formación técnica y tecnológica sujeto de una política pública, y no de acciones dispersas y discontinuadas en el tiempo y en el espacio

Si bien algunas tareas que aún están pendientes para culminar esta fase del camino emprendido por en torno a la construcción de una política pública de formación técnica y tecnológica en Bolivia, en esta presentación nos referiremos en los resultados y aprendizajes que hasta ahora hemos acumulado con relación a las experiencias con jóvenes y con mujeres rurales, como experiencias de formación técnica focalizadas en grupos en situación de desventaja social y en riesgo de exclusión

## **EXPERIENCIAS PILOTO DE FORMACION / CAPACITACIÓN TECNICA CON MUJERES RURALES**

### **Descripción de la experiencia**

Una de las estrategias centrales de intervención del PFFTT responde a la necesidad de ofrecer alternativas de capacitación técnica a un sector de la población históricamente olvidado: las mujeres que habitan en áreas rurales de nuestro país. Para ello se ejecutaron experiencias piloto bajo la modalidad de acompañamiento de proyectos institucionales preexistentes en el campo de la formación técnica dirigidos a esta población objetivo. Se trata de desarrollar propuestas de capacitación que permitan fortalecer los emprendimientos productivos desde criterios de equidad de género y equidad social para generar estrategias sostenibles y conducentes al mejoramiento de la empleabilidad y desarrollo local.

Bajo ese marco general se ejecutaron experiencias piloto con mujeres rurales con el objetivo de recuperar nuevos aprendizajes que apoyen al diseño de una política para el SFTT, contribuyendo al desarrollo del área rural desde una perspectiva integral de equidad social y de género.

Como objetivo se planteo validar y sistematizar experiencias innovadoras de capacitación técnica orientadas a favorecer la empleabilidad de mujeres rurales, a través del

fortalecimiento de sus competencias productivas básicas y del desarrollo de habilidades emprendedoras.

Así mismo se buscó desarrollar y fortalecer capacidades institucionales y modalidades de servicio de formación técnica y capacitación a mujeres rurales, articuladas con el contexto: la población, la demanda y el mercado laboral.

En un proceso de invitación pública se seleccionó a cinco instituciones no gubernamentales que ejecutaron 8 proyectos en diferentes regiones del país. Estas instituciones fueron seleccionadas, en base a criterios de la experiencia probada y presencia institucional en el ámbito de intervención, el trabajo con mujeres en emprendimientos productivos, la incorporación del enfoque de género y articulación con el entorno económico y social.

Las destinatarias de la capacitación fueron mujeres entre 15 y 45 años que viven en comunidades campesinas, donde las principales actividades productivas son las agropecuarias. En general, los ingresos monetarios son reducidos y no alcanzan para cubrir las necesidades de las familias, por lo que, tanto los hombres, como los y las jóvenes, migran hacia centros de demanda de mano de obra, como las ciudades, e incluso países vecinos. En promedio tienen 4,5 años de educación formal y 3,8 hijos.

La capacitación tuvo una duración de 7 meses y concluyó en mayo del 2004. Durante la ejecución de los proyectos se realizó un seguimiento y monitoreo permanentes y posteriormente se realizó una sistematización en profundidad que permitió recoger y recuperar desde la perspectiva de los diferentes actores y fundamentalmente desde las destinatarias y de las instituciones, las lecciones aprendidas tanto en el proceso como en los resultados.

## **Los Resultados**

Se desarrollaron 8 experiencias de capacitación en las que inicialmente se aceptaron a 287 mujeres de las que quedarían y se certificarían 240.

Un logro fundamental fue la certificación oficial, mediante Resolución Ministerial de las capacidades adquiridas, que abre una nueva perspectiva en el reconocimiento de saberes y capacidades tradicionales y reconoce los conocimientos ancestrales de las mujeres.

De lo particular de estas experiencias se rescatan elementos que pueden ser replicables en una política de formación técnica tecnológica con enfoque de género, entendiendo esto como algo más amplio que una política de formación de mujeres. Elementos como la afirmación de la identidad local indígena; la validación de saberes y prácticas tradicionales, la promoción de sujetos colectivos, de habilidades para el ejercicio efectivo de derechos y deberes y herramientas para la participación social y política, etc. son entre otros, asuntos que este subcomponente aborda.

Las experiencias presentaron diversas formas de abordar la capacitación, ya que cada una hizo una "apuesta" de formación desde una perspectiva particular, proporcionando elementos para retomar en la política.

Como producto de la sistematización realizada y desde la perspectiva de las participantes de manera global se destaca lo siguiente:

---

Han aprendido y/o mejorado varias técnicas, pero aún falta para complementar y consolidar algunos conocimientos y capacidades. Las mujeres manifiestan su interés de participar en más cursos.

- Han mejorado en lecto escritura, y las operaciones matemáticas no son manejadas por todas las mujeres.
- En general, se sienten más preparadas para hacer seguimiento a los estudios de sus hijos/as.
- No todas están preparadas para poder producir para vender.
- Casi todas, gracias a los nuevos conocimientos y sobre todo la calidad de producción y los ingresos, consideran que son más valoradas en la familia y la comunidad.
- A nivel social, ya pueden hablar más entre ellas, aunque todavía requieren mejorar la interlocución en la comunidad

- Organizaciones de sus regiones, de mujeres pero también de hombres, las buscan permanentemente para que los asesoren sobre temas organizativos y administrativos
- Conocen más de leyes y de derechos y revalorizan su cultura y saberes

Pidiendo una calificación a los capacitadores sobre el nivel de las capacitadas para desenvolverse en el mercado laboral y/o de productos, se tiene un gran promedio de 50%, que varía desde un 30% hasta el 70%. Si bien el porcentaje puede parecer bajo, hay que destacar que se trata de actividades productivas, y que la capacitación ha sido reducida en tiempo.

### **Lecciones aprendidas**

- ✓ La heterogeneidad cultural del país impide hacer un modelo único de ETT para mujeres campesinas e indígenas. Las experiencias de formación deben ser formuladas en función de su contexto específico.
- ✓ Los programas de capacitación técnica para mujeres campesinas e indígenas deben articularse con propuestas nacionales de desarrollo económico.
- ✓ Los rubros económicos en los que trabaje la capacitación deben poder ofrecer la posibilidad de generar ingresos monetarios relevantes en el plazo más corto posible. Debe haber un mercado claramente identificado para los productos y/o servicios .
- ✓ Los programas deben contemplar herramientas orientadas a lograr la equidad y acceso a las oportunidades de formación y capacitación. Las estrategias compensatorias se constituyen en herramientas que garantizan el ingreso, participación y permanencia de las mujeres en los procesos formativos (ejemplo: cuidado de niños/as, transporte, etc.)
- ✓ El currículo debe ser integral y señalar lineamientos generales y flexibles que puedan ser adaptados de acuerdo a los contextos regionales, culturales, productivos.
- ✓ La capacitación es más eficiente cuando es práctica, en tal sentido, la metodología "aprender haciendo" debe estar adecuada a las características culturales de las mujeres campesinas e indígenas. La enseñanza de lecto escritura y de matemáticas debe estar ligada a esa práctica, aunque ello no debe implicar dejar de reflexionar.
- ✓ El trabajo en la capacitación técnica con mujeres rurales debe ser grupal para aprovechar el intercambio de experiencias, información, conocimiento y saberes en temas diversos.
- ✓ Los/as facilitadores/as deben ser formados y sensibilizados en género, además de contar con la experiencia práctica y conocimiento de lo que enseñan.
- ✓ Se requieren facilitadores/as experimentados/as que tengan las siguientes virtudes pedagógicas: paciencia, bilingüismo, capacidad de ejercer una educación personalizada, sencillez en el uso del lenguaje y que inspire confianza suficiente.
- ✓ Es fundamental que la habilidad técnica aprendida tenga potencialidades de ejercicio en el mercado, iniciándose a partir de las vocaciones productivas locales.
- ✓ Capacitación para la producción con dotación de equipos, herramientas y materia prima.
- ✓ Prever periodos de capacitación y formación continuos, contemplando fases progresivas y sucesivas
- ✓ El tratamiento de los derechos, ciudadanía y autoestima debe ser trabajado transversalmente en todo el proceso de capacitación, tanto en espacios formales como informales.
- ✓ Crear incentivos para que los municipios desarrollen oferta y demanda de capacitación de acuerdo a las necesidades y potencialidades productivas de mujeres y regiones.
- ✓ Para lograr un mayor impacto se requiere lo siguiente:
  - Tener un mercado identificado.

- . Poseer un grupo de mujeres experimentadas (deseable).
- . Contar con equipo y material oportuno.
- . Capacitar
- . Monitorear resultados y dar seguimiento.

## **EXPERIENCIA PILOTO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE JÓVENES QUE ABANDONARON EL SISTEMA ESCOLAR.**

### **Descripción de la experiencia**

El objetivo de estas experiencias fue 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 y el co - financiamiento del sector empresarial

La experiencia piloto tiene un alcance de 125 acciones de formación, alcanzando la atención a 2724 jóvenes (aproximadamente 20 por acción), de los cuales el 40 % corresponde a mujeres. Desarrollada principalmente en el área urbana de las ciudades capitales de departamento y en algunas ciudades intermedias del país, respondiendo a las necesidades de los mercados de trabajo, siendo los rubros de formación diversos, con un total de 38 % en servicios y 62 % productivos.

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, focalizándose bajo los siguientes criterios:

- 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.

### **Certificación**

El proyecto de formación, contempla dos tipos de certificación, de acuerdo al grupo específico de jóvenes:

- a) Certificado de Operario Calificado reconocido por el Ministerio de Educación para 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 en la articulación de la demanda laboral y la oferta educativa con la participación de las 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 desarrollan 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 articularán 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 contemplará como base el concepto pedagógico de "educación para el trabajo" en el que incluirá las transversales de género, empleabilidad y ciudadanía.

### **Los Resultados**

Los resultados parciales alcanzados muestran una inserción laboral del 81 % de los/as jóvenes que concluyeron con las acciones de formación y un 12 % de reinserción educativa, estimándose obtener resultados finales y la sistematización de la experiencia en el mes de agosto del 2005.

Otro aspecto destacable de la experiencia es la inclusión de "proyectos especiales" destinados a jóvenes con discapacidad y mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinos, además de haberse logrado la cobertura a ciudades intermedias

### **DESDE LAS EXPERIENCIAS INNOVADORAS HACIA UNA PROPUESTA DE POLITICAS Y ESTRATEGIAS**

Como producto del desarrollo de los diversos componentes del PFFTT se han formulado un conjunto de políticas articuladas que permitan lograr el propósito final de creación y ordenamiento de un sistema integral de formación técnica profesional, certificación y acreditación que articule las diferentes áreas, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional y contribuya a mejorar la calificación de los/ciudadanos/as, a fortalecer su participación como agentes de transformación y desarrollo del país y a la reducción de las desigualdades sociales.

Estas políticas son:

1. La articulación de la oferta formativa con la demanda de los sectores productivos y sociales mediante una formación que integre capacidades y competencias técnicas y sociales requeridas en el mundo laboral
2. Ampliación de la cobertura y mejoramiento contínuo de la calidad, de la oferta de formación técnica y tecnológica, facilitando la navegabilidad de las personas en las diferentes áreas, niveles y modalidades educativas.
3. Fortalecimiento de la institucionalidad, estructura organizativa y de la gestión técnica y administrativa del sistema en sus diferentes niveles central, departamental y local.
4. La ampliación de oportunidades de formación para los sectores en situación de desventaja social y en riesgo de exclusión.
5. Participación y corresponsabilidad de los diversos actores de la sociedad civil y el estado con la formación de las personas y el establecimiento de mecanismos efectivos de control social en la implementación de las políticas
6. El potenciamiento y articulación entre la formación técnica profesional y la investigación, la ciencia y tecnología considerando las demandas del sector productivo, el desarrollo local, regional y nacional.

La cuarta política, contempla la focalización de estrategias en grupos vulnerables y recupera los aprendizajes de experiencias piloto con mujeres rurales y con jóvenes que abandonaron el sistema escolar.

Focalizar la formación técnica en el desarrollo integral de la persona y en las necesidades de su entorno, implica reconocer no solo los saberes técnicos, sino la totalidad como ser humano: su cultura y valores, su edad, su sexo, su historia, aspectos que definen las condiciones para construir un proyecto de vida, de formación y ocupación.

Desde esta perspectiva, focalizar no significa sugerir un conjunto de acciones o proyectos aislados y descontextualizados, cuyos efectos se agotan en sí mismos, sino establecer las prioridades y especificidades a ser atendidas en el marco del propósito general de la política de transformación y construcción del sistema de formación técnica y tecnológica que tiene como uno de sus pilares constitutivos la equidad en las oportunidades y beneficios de la formación y capacitación técnica.

Si bien cada uno de los grupos vulnerables sujetos de esta política (mujeres rurales, jóvenes, jefes/as de hogar en situación de pobreza) tiene necesidades y demandas específicas y diferenciadas como herramientas para promover su empleabilidad e inserción laboral, algunos de los elementos fundamentales que deben ser considerados para el desarrollo de programas focalizados son:

### **Establecimiento de dispositivos de identificación de necesidades específicas de capacitación**

El diseño del programa de capacitación debe partir de la identificación y conocimiento objetivo de la realidad existente en el contexto para el que se diseña y aplica. Es necesario realizar un relevamiento de necesidades de calificación abriendo horizontes que brinden oportunidades sostenibles y de largo plazo. Para ello, es necesario contar con un diagnóstico que proporcione información referida a:

#### 1. Determinación de vocaciones productivas

- ✓ posibilidades y perspectivas productivas para el desarrollo de emprendimientos individuales y colectivos
- ✓ estrategias de producción, diversificación de la producción y comercialización.

#### 2. Información sobre la población meta:

- ✓ reconocimiento de saberes y capacidades productivas
- ✓ expectativas y demandas de capacitación, competencias ya adquiridas, potencialidades y dificultades relacionadas con la situación familiar, los niveles educativos y económicos, de desplazamiento a los centros de aprendizaje, de asociación, etc.
- ✓ Identificar estereotipos y barreras existentes, que obstaculizan el acceso, permanencia y progresión del grupo meta su inserción laboral y la generación de auto empleo.

En esta fase será también necesario establecer la viabilidad para:

- ✓ El logro de compromisos de gestión en red para el desarrollo de acciones formativas integrales, mediante la asociatividad y el trabajo en equipo
- ✓ Identificación de espacios laborales en empresas para la realización de prácticas, como parte del procesos de aprendizaje
- ✓ Articulación con planes y programas de carácter integral

### **El fortalecer capacidades institucionales para una oferta satisfaga la demanda en condiciones de calidad. La Gestión en Red**

El diseño del proyectos de formación o capacitación técnica capacitación, tendrá como base los resultados de los diagnósticos, pero es necesario desarrollar y fortalecer las capacidades de la oferta de atención a grupos vulnerables considerando un conjunto de desafíos pedagógicos, curriculares, de gestión institucional y de recursos financieros que permita poner a la calidad como eje de las acciones. Los elementos centrales para lograr estos objetivos pasan por:

- ✓ Establecer modalidades apropiadas de selección y formación de recursos humanos que atiendan a estos grupos.
- ✓ Formación inicial y continua docentes o facilitadores/as
- ✓ Condiciones de trabajo adecuadas, considerando espacios físicos, materiales y equipos
- ✓ Disponibilidad y gestión eficiente de los recursos económicos.

Una de las estrategias fundamentales para lograr el fortalecimiento de las capacidades institucionales, lo constituye el modelo de Gestión en Red que apunta hacia la potenciación de recursos. Se trata de establecer alianzas entre instituciones públicas y privadas y de carácter intersectorial que permitan la puesta en valor de un sistema de formación integral.

### **Medidas de acción positiva para el acceso, progresión y permanencia**

La atención a grupos vulnerables demanda de un conjunto de acciones integrales que favorezcan su acceso, permanencia y progresión en los procesos de formación desde una mirada de calidad y de sostenibilidad. Se trata de establecer un conjunto de estrategias compensatorias acompañan a los/las demandantes de formación que desde el momento en que se acercan a la entidad de capacitación apoyarlos en la elección del trayecto ocupacional hasta su inserción en prácticas laborales y durante su proceso de búsqueda de empleo.

- **Servicios de orientación ocupacional**

La orientación ocupacional es un proceso que acompaña a los/as participantes desde el momento en que se acercan a la entidad para apoyarlos en la elección del trayecto ocupacional hasta su inserción en prácticas laborales y durante su proceso de búsqueda de empleo.

Se lo se lo concibe como:

- ✓ Una instancia de aprendizaje durante la cual las personas desarrollan el conjunto de competencias requeridas para la construcción de sus proyectos ocupacionales.
- ✓ Promueve la realización del balance de capacidades y limitaciones con el objetivo de mejorar la autopercepción y la valorización social y personal, combate la segmentación profesional por género o generación,
- ✓ Favorece el conocimiento del mercado de trabajo y la apropiación de la instrumentación necesaria para la inserción en el mercado de trabajo
- ✓ Debe considerar explícitamente las diferencias de género, tanto en lo referente a elección de alternativas de formación profesional, como en cuanto a las posibilidades de inserción laboral de mujeres y hombres

- **Programas subsidios a la demanda de los grupos poblacionales:**

Como herramienta imprescindible de apoyo y complemento y no como aliciente principal para participar en un curso, los programas subsidios contemplarán:

- ✓ la selección rigurosa de participantes, centrándose en los elementos motivacionales y en la voluntad de desarrollar un proyecto ocupacional
- ✓ los contenidos del programa, que debe aportar valor real a ese proyecto.

Se priorizará la oferta de servicios directos antes que dinero: servicios de transporte, comida, alimentación, guarderías, materiales o herramientas de estudio, etc.

- **Programas de intermediación laboral.**

Que faciliten el encuentro de egresados/as de procesos formativos con oportunidades de empleo o generación de emprendimientos productivos.

La Paz, mayo 2004

---

Mas información sobre el PFFTT en:  
<http://www.formatec.gov.bo>