

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Tesis de grado

**“PROGRAMA DE FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL PARA
JÓVENES BACHILLERES DE LA CIUDAD DE LA PAZ”**

**Tesis de grado para optar el título de
Licenciatura en Ciencias de la Educación**

Postulante: Univ. Magne Vargas Nadia Magaly
Tutora: Lic. SelemeGandolfo Ana María

La Paz-Bolivia
2013

Índice

Dedicatoria

Agradecimientos

Pensamientos

Introducción

CAPÍTULO I: RESEÑA DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1. ANTECEDENTES.....	5
1.1. Experiencias a nivel internacional	5
1.1.1. Centros Educativos de Capacitación Laboral “CECAL-Venezuela”.....	5
1.1.2. Programa Chile Joven.....	7
1.2. Experiencias a nivel nacional.....	9
1.2.1. Experiencia Warisata.....	9
1.2.1.1. Actividades pedagógicas curriculares.....	11
1.2.1.2. Concepciones educativas.....	12
1.2.1.3. Organización Pedagógica.....	13
1.2.1.4. Parlamento amauta.....	14
1.2.2. Entra 21.....	15
1.2.3. Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica.....	17
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
2.1. Formulación del Problema.....	21
2.2. Justificación.....	21
2.3. Objetivos de investigación	23
2.3.1. Objetivo general.....	23
2.3.2. Objetivo específico	23
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	24
1. CONCEPTUALIZACIÓN.....	25
1.1. Formación Técnica Laboral.....	25
1.2. Programa.....	25
1.3. Bachiller.....	26
1.4. Jóvenes.....	26
1.5. Demanda formativa.....	26

1.6.	Sector productivo.....	27
1.7.	Mercado laboral	27
2.	LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN	28
2.1.	Declaración Mundial sobre Educación para Todos “Jomtien 1990 y Dakar 2000”.....	28
2.2.	Los cuatro pilares de la educación.....	29
2.2.1.	Saber/saber.....	29
2.2.2.	Saber/hacer.....	29
2.2.3.	Saber/ser.....	30
2.2.4.	Saber/convivir.....	30
2.3.	Los cuatro pilares de la educación boliviana.....	31
2.3.1.	Conjunción de los pilares.....	31
2.3.2.	Se añade un pilar fundamental, el “saber/decidir”.....	31
3.	LEYES RELACIONADAS A LA FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL	32
3.1.	La Constitución Política del Estado, con relación a la formación, empleo y jóvenes.....	32
3.2.	Ley 1565, acerca de la formación, el empleo y los jóvenes	34
3.3.	Ley Avelino Siñani y Elizardo Pérez, acerca de la formación, el empleo y jóvenes.....	37
3.4.	Ley General del Trabajo.....	40
4.	DATOS ESTADÍSTICOS ACERCA DE FORMACIÓN Y EMPLEO DE JÓVENES.....	41
4.1.	Bachilleres.....	41
4.2.	Jóvenes que ingresan a la Universidad Pública en La Paz.....	43
4.3.	Empresas y ocupaciones	43
4.4.	Población Desocupada y Ocupada en la ciudad de La Paz.....	44
4.5.	El empleo juvenil urbano.....	46
5.	PROGRAMA DE FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL PARA JÓVENES BACHILLERES	47
5.1.	Fundación Educación para el Desarrollo FAUTAPO.....	47
5.1.1.	Otros programas y proyectos de FAUTAPO.....	49
5.1.2.	Aliados estratégicos de FAUTAPO.....	50
5.1.3.	Pensamiento Estratégico.....	50
5.1.4.	Principales entes Financiadores	51
5.2.	Acerca del Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres...	51

5.3.	Descripción del programa.....	52
5.3.1.	El programa como una oportunidad para la vida y el trabajo.....	52
5.3.2.	Objetivos generales y específicos del programa.....	53
5.3.3.	Datos estadísticos del por qué del programa.....	54
5.3.4.	Principales actores involucrados.....	54
5.3.4.1.	Población objetivo; los jóvenes.....	54
5.3.4.1.1.	Selección para acceder a las becas.....	55
5.3.4.1.2.	Condiciones para acceder a la beca.....	55
5.3.4.1.3.	Niveles de participación de los jóvenes en el programa.....	56
5.3.4.2.	Instituciones de Capacitación.....	57
5.3.4.2.1.	Funciones de las ICAP´s.....	57
5.3.4.2.2.	Personal de las ICAP´s.....	57
5.3.4.3.	Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.....	59
5.3.4.4.	Sector Empresarial.....	60
5.3.4.5.	Fundación Educación para el Desarrollo FAUTAPO.....	60
5.4.	Secuencia lógica del programa.....	61
5.4.1.	Primer momento, “Elaboración de Bases para la presentación de Propuestas”....	61
5.4.2.	Segundo momento, “Elección de áreas de formación, convocatoria y elaboración de propuestas”.....	61
5.4.3.	Tercer momento, “Presentación y evaluación de propuestas”.....	62
5.4.4.	Cuarto momento, “Adjudicación, difusión, inspección, elaboración del cronograma de actividades y preinscripción”	62
5.4.5.	Quinto momento, “Inscripción, inicio de acción y seguro contra accidentes”.....	63
5.4.6.	Sexto momento, “Ejecución, seguimiento y supervisión”.....	64
5.4.7.	Séptimo momento, “Conclusión del programa, retroalimentación y entrega de certificados”	65
5.5.	Estructura organizacional.....	66
5.6.	Áreas temáticas de la formación	67
5.6.1.	Proyecto Ocupacional.....	67
5.6.2.	Desarrollo de Competencias Básicas	68
5.6.3.	Formación para la Empleabilidad.....	68
5.6.4.	Formación para el Emprendimiento	69
5.6.5.	Capacitación Ocupacional o Específica	69
5.7.	Oferta formativa.....	70

5.7.1. Sectores, rubros o áreas de formación sugeridas	70
5.7.2. Áreas de formación ofertadas según estudios de las ICAP's.....	71
5.8. Situación económica de los jóvenes de la 9ª Convocatoria	72
6. INFLUENCIA DEL PROGRAMA	73
6.1. Programa “Mi Primer Empleo Digno”, del gobierno central.....	73
6.2. “Escuelas Taller”, del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.....	76
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	78
1. Diseño metodológico.....	79
1.1. Tipo de estudio.....	79
1.2. Método de investigación.....	79
2. Hipótesis.....	79
3. Definición y operacionalización de variables.....	79
3.1. Conceptualización.....	80
3.2. Operacionalización de variables	80
4. Universo y población.....	82
5. Ambiente y lugar.....	82
6. Muestra.....	83
7. Técnicas e instrumentos	85
8. Procedimiento y administración de los instrumentos	85
9. Cronograma de actividades.....	87
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	88
1. Gráficos e interpretación de las entrevistas aplicadas a los jóvenes	89
2. Gráficos e interpretación de las entrevistas aplicadas a los docentes.....	99
3. Gráficos e interpretación de las entrevistas aplicadas a los empresarios.....	108
4. Análisis y triangulación de la información	119
4.1. La Formación Técnica Laboral para Bachilleres es una respuesta a la necesidad de la población que no cuenta con los recursos necesarios para formarse después del bachillerato.....	119
4.2. La Formación Técnica Laboral para Bachilleres es un recurso para satisfacer la necesidad de Recursos Humanos calificados para el sector productivo.....	121

4.3.	La Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres es una estrategia para el desarrollo productivo.....	122
4.4.	La Formación Técnica Laboral es una preocupación que repercute en la legislación boliviana.	123
4.5.	El Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres de FAUTAPO es un programa integral.....	124
4.6.	La Formación Técnica Laboral para Bachilleres es una oportunidad para la vida y el trabajo.....	124
4.7.	La Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres es una respuesta al desempleo juvenil.....	125
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		127
1.	CONCLUSIONES	128
2.	RECOMENDACIONES.....	132
CAPÍTULO VI: PROPUESTA.....		135
BIBLIOGRAFÍA.....		146
ANEXOS.....		148

Dedicatoria:

A toda mi familia, que siempre me apoya en cada paso que doy.

Pero; especialmente a mi papá Adolfo Magne Tarquino (†), que siempre me dijo e inculcó cosas muy sabias, como “Que lo único que me podía dejar y que nadie me lo arrebataría, era mi formación”.

Agradecimientos:

Son muchas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo y a ellos les debo un gran agradecimiento, como los Responsables de Acciones de Formación de las distintas ICAP's de la Novena Convocatoria, quienes me abrieron las puertas de sus Instituciones para realizar el trabajo de campo.

Al Lic. Víctor Hugo Villareal, Responsable Técnico Nacional y a la Lic. Jimena Rojas, Coordinadora Nacional del Programa de Jóvenes, quienes siempre estuvieron predispuestos a cooperarme y le dieron mucha importancia a la investigación.

Y un agradecimiento especial, a Lic. Ana María SelemeGandolfo, quien me oriento, apoyo y alentó en todo el proceso de investigación.

"Que cada uno de tus actos, palabras y pensamientos sean los de un hombre que acaso en ese instante haya de abandonar la vida" (Sócrates).

"Para el logro del triunfo siempre ha sido indispensable pasar por la senda de los sacrificios"(Simón Bolívar)

RESUMEN EJECUTIVO

El interés por estudiar este tema, radica en la idea de aportar a la sociedad por medio de la educación y demostrar que los profesionales de la Carrera Ciencias de la Educación son capaces de poner de manifiesto su versatilidad. También, informa a personas interesadas en Proyectos educativos. Asimismo, permite analizar la relación que existe entre el mercado laboral y la oferta formativa y la denominada “Educación para todos y para la vida”, que ahora se trata de incorporar en la educación boliviana por medio de la Ley 070.

De esta manera, el estudio de este tema permite comprobar la necesidad del Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres para tener un sustento sólido y poder ser utilizado por cualquier instancia que lo requiera.

La Formación Técnica Laboral, debe ser considerada como un aporte, tanto para los jóvenes que se forman de acuerdo a ella como para el Sector Productivo, que se beneficia con recursos humanos calificados para sus empresas.

En este sentido, la investigación lleva a identificar las razones por las cuales en la ciudad de La Paz es importante que se ejecute el Programa de FAUTAPO y para ello se toma en cuenta a las tres poblaciones principales: jóvenes, docentes y empresarios; en este caso, considerando a la población de la Novena Convocatoria.

Es así que en el primer capítulo, se parte de los antecedentes del programa, experiencias internacionales y nacionales, las cuales de una u otra manera repercutieron en el mismo. Con todo esto se llega a plantear el problema de investigación:

¿Por qué es necesario que en la ciudad de La Paz se ejecute el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres?

En el segundo capítulo, se hace énfasis en el desarrollo mismo de la experiencia de Formación Técnica Laboral de FAUTAPO, y se realiza una compilación y análisis, desde la legislación que se relaciona a la investigación, datos estadísticos acerca de la matriculación y empleo de jóvenes, la institución que es responsable de la ejecución del programa, los actores, los pasos y fases sistemáticas del desarrollo del programa, materias de formación, la situación económica de los jóvenes de la Novena Convocatoria y la influencia del programa sobre otros procesos educativos.

En el capítulo de la metodología de la investigación, se presenta el tipo de estudio descriptivo correlacional, que permite descubrir la relación que existe entre las variables, abordando el estudio a partir del método de investigación lógico deductivo, para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos.

La muestra, de corte estratificado, estuvo compuesta por: 128 jóvenes, 30 docentes y 55 empresarios. De éstos se recogió la información necesaria, gracias a la aplicación de las

entrevistas estructuradas, que fueron validadas de acuerdo al contenido por expertos en el tema.

En el capítulo de los resultados de la investigación, se tabula, analiza e interpreta toda la información recogida y seguidamente se realiza un análisis y triangulación de la información recolectada, a partir de: la teoría, las dimensiones de la hipótesis y los resultados recolectados en el trabajo de campo. Este análisis y triangulación permite llegar a las conclusiones y recomendaciones, y con el sustento de ellas y a partir de los datos recolectados, el manejo sistemático y riguroso de los procedimientos de investigación, se valida la hipótesis de investigación:

Por la crisis económica que atraviesa Bolivia y la demanda de recursos humanos calificados por parte del sector productivo se ejecuta en la ciudad de La Paz el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres.

Finalmente, se presenta la propuesta de un Plan de fortalecimiento y actualización del Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres, el cual responde a las necesidades inmediatas del programa, según el estudio realizado.

INTRODUCCIÓN

Desde la perspectiva de los que creen y confían en la educación, todo tipo de tema puede estar ligado a ella, pues es fantástico cómo se logran grandes cambios y aparición de saberes, actitudes y prácticas nuevas, sólo induciendo a las personas a ser parte de un proceso educativo, ya que el ser humano tiene la inherente condición de aprender, y aprende para mejorar su situación, en cualquier aspecto que requiera.

Asimismo, la Formación Técnica Laboral, es un tema vigente desde tiempo atrás, por ejemplo el maestro Elizardo Pérez planteó este tipo de formación y tomando en cuenta ésta experiencia es que se la trata de impulsar para el beneficio de la sociedad en general.

La Formación Técnica Laboral, debe ser considerada desde todo punto de vista, como un aporte, tanto para los jóvenes que se forman de acuerdo a ella y el Sector Productivo que se beneficia con recursos humanos calificados para sus industrias.

En el caso particular de la ciudad de La Paz, este tipo de formación está siendo tomado en cuenta, como una estrategia para el desarrollo productivo, es por eso que el municipio apoya y alienta este tipo de iniciativas, y por ello es necesario asegurar su continuación y vigencia, hasta que el sistema de educación regular se haga cargo de este tipo de procesos formativos.

En este sentido, la investigación lleva a identificar las razones por las cuales en la ciudad de La Paz es importante que se ejecute el Programa de FAUTAPO, que desarrolla la Formación Técnica Laboral para Jóvenes y para ello se toma en cuenta a las tres poblaciones principales: jóvenes, docentes y empresarios. Asimismo, se trabajó con la población de la Novena Convocatoria.

Es así que en el primer capítulo, se parte de los antecedentes del programa, experiencias internacionales y nacionales, las cuales de una u otra manera repercutieron en el mismo.

Entre ellos se encuentra a Warisata, que es considerado un modelo educativo a nivel internacional, ya que otros países vecinos adoptaron los principios de esta escuela, que se basaba en la Pedagogía del Adobe, la escuela del trabajo, la enseñanza de la vida en ella, etc. Además, se distinguen características similares entre las experiencias que se dieron a nivel nacional. Con todo esto se llega a plantear el problema de investigación:

¿Por qué es necesario que en la ciudad de La Paz se ejecute el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres?

Y para identificar lo anterior, es necesario estudiar las características del programa y todo lo que encierra el mismo, además de recoger información en el trabajo de campo, en la población estipulada.

En el segundo capítulo, se hace énfasis en el desarrollo mismo de la experiencia de Formación Técnica Laboral de FAUTAPO, y se realiza un análisis y compilación, desde la legislación que se relaciona a la investigación, datos estadísticos acerca de la matriculación y empleo de jóvenes, la institución que es responsable de la ejecución del programa, los actores, los pasos y fases sistemáticos del desarrollo del programa, materias de formación, la situación económica de los jóvenes de la Novena Convocatoria y la influencia del programa sobre otros.

En el capítulo de la metodología de la investigación, se presenta el tipo de estudio descriptivo correlacional y el método de investigación lógico deductivo, para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos, los cuales son los más adecuados para estudiar el tema en cuestión.

Asimismo, para determinar la muestra, se utiliza el muestreo estratificado, que consiste en la división previa de la población de estudio, en grupos o clases que se suponen similares con respecto a alguna característica de las que se van a estudiar. En este sentido, la muestra está compuesta de: 128 jóvenes, 30 docentes y 55 empresarios, los cuales fueron parte activa de la Novena Convocatoria, del Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres, en la segunda y tercera fase. De éstos se recogió la información necesaria, gracias a la aplicación de las entrevistas que fueron validadas de acuerdo al contenido por expertos en el tema.

En el capítulo de los resultados de la investigación, se tabula, analiza e interpreta toda la información recogida y seguidamente se realiza un análisis y triangulación de la información recolectada, a partir de: La teoría obtenida del estudio y selección de los distintos textos con referencia al tema. Las dimensiones de la hipótesis propuesta ante el problema de investigación. Los resultados recolectados en el trabajo de campo, los cuales fueron obtenidos a partir de las entrevistas aplicadas a la muestra.

Este análisis y triangulación permite llegar a las conclusiones y recomendaciones, y con el sustento de ellas y a partir de los datos recolectados, el manejo sistemático y riguroso de los procedimientos de investigación, se valida la hipótesis de investigación:

Por la crisis económica que atraviesa Bolivia y la demanda de recursos humanos calificados por parte del sector productivo se ejecuta en la ciudad de La Paz el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres.

Finalmente, se presenta la propuesta de un Plan de fortalecimiento y actualización del Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres, el cual responde a las necesidades inmediatas del programa, según el estudio realizado.

**CAPÍTULO I:
RESEÑA DEL PROBLEMA
DE INVESTIGACIÓN**

3. ANTECEDENTES

3.1. Experiencias a nivel internacional

Desde años anteriores, en el mundo instancias no gubernamentales y representantes de los gobiernos de turno, se preocuparon por la formación de la juventud y el desarrollo productivo.

En tal sentido, se desarrollaron una serie de programas y proyectos, para solucionar la necesidad de formación de los jóvenes y la falta de recursos humanos calificados para el sector productivo.

A continuación, se presentan algunas intenciones educativas, de países algo cercanos, para advertir que este tipo de iniciativas estuvieron presentes en otros lugares del mundo e influyeron en las características de la Formación Técnica Laboral que brinda a los jóvenes paceños, la Fundación AUTAPO Educación para el Desarrollo, que de ahora en adelante será simplemente FAUTAPO.

3.1.1. Centros Educativos de Capacitación Laboral “CECAL-Venezuela”

La “...Asociación Venezolana de Educación Católica, conjuntamente con Fe y Alegría y la Asociación Civil Salesiana Juventud y Trabajo, desarrollaron la propuesta de Centros Educativos de Capacitación Laboral, conocidos como CECAL, para atender a una población desprotegida y sin ninguna opción de formación...” (Soto, María Cristina, 2003, pág. 2). Hasta antes de octubre de 1998, funcionaba como un programa que ofrecía cursos de corta duración.

Después, se reestructuró para convertirse en un programa de dos modalidades: “...los cursos continuos y los cursos discontinuos...” (Soto, María Cristina, 2003, pág. 3).

Los primeros, son cursos que tienen una duración de tres años, aproximadamente y están divididos en seis semestres. La característica de estos cursos, es que los jóvenes pueden estudiar para desarrollar un oficio y al mismo tiempo estudiar en la educación regular.

Los cursos discontinuos, son de seis meses de duración, aproximadamente, dependiendo del área en que se capaciten: "...industrial, servicios o artesanía. Y corresponde un 60% al aprendizaje del oficio y un 40% a la parte académica, en la cual, se enfatiza el desarrollo de aspectos como el crecimiento personal y se promociona la lectura, la escritura y el pensamiento lógico matemático" (Soto, María Cristina, 2003, pág. 4).

El programa de educación alternativa CECAL, de Fe y Alegría, es una propuesta de educación técnica laboral y su población objetivo son los jóvenes desocupados y desescolarizados, con edades entre los 14 y 25 años de edad y de bajos recursos económicos.

Su objetivo está centrado en "...formar a los jóvenes de manera humana y laboralmente, capacitándolos para una vida social justa, solidaria y participativa, para el trabajo productivo y para continuar sus estudios, siempre que esto sea posible..." (Soto, María Cristina, 2003, pág. 6).

El CECAL surge como la respuesta que Fe y Alegría da a una necesidad sentida de la comunidad venezolana, para la atención de la exclusión y la deserción escolar. De la misma forma puede ser una respuesta al problema laboral de aquel país.

Fe y Alegría funge como un ente co-participativo en los procesos educativos y evaluador para mejorar los mismos.

Los actores involucrados son la Asociación Venezolana de Educación Católica, los instructores, facilitadores y principalmente, los jóvenes por los que el programa ha sido creado.

Asímismo, estos centros se distribuyen por toda Venezuela, tratando de estar presentes en los sectores alejados. Y los cursos discontinuos son los que tienen mayor acogida por la población, por la duración y por las posibilidades de incorporarse al mundo del trabajo.

Una vez concluida la capacitación reciben un certificado que demuestra su capacitación. El Ministerio de Educación financia el programa y la Asociación Venezolana de Educación Católica, es quien administra los recursos, los cuales distribuye a cada sector donde existe un CECAL, cada centro rinde cuentas mensualmente ante el ente administrador.

3.1.2. Programa Chile Joven

En Chile, se implementó el Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes “Chile Joven”. Este programa se desarrolló en dos etapas: “...la primera de ellas se inició en 1991 y culminó en 1995; mientras que la segunda se inició en 1996 y estaba previsto que terminara en 1998. Sin embargo, se decidió extender la segunda fase hasta el año 1999” (Boletín Cinterfor, 2000, pág. 27).

“El Programa Chile Joven se vincula al principal organismo público encargado de administrar la ejecución de políticas de capacitación del país, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), perteneciente al Ministerio del Trabajo y, por otra parte, a un organismo especializado en temáticas de pobreza e inversión social, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), vinculado al Ministerio de Planificación” (Boletín Cinterfor, 2000, pág. 27).

El objetivo general del programa fue mejorar las probabilidades de inserción laboral de los jóvenes beneficiarios, pertenecientes a familias de bajos recursos económicos. En el caso del FOSIS, el objetivo fue contribuir a la integración social, a nivel laboral o estudiantil, de jóvenes provenientes de familias pobres, en situación de marginalidad social en Chile.

El programa Chile Joven, tuvo criterios muy claramente establecidos sobre quiénes serían sus beneficiarios o población objetivo, siendo sus requisitos los siguientes:

- “Ser joven de escasos recursos.
- Tener entre 16 y 24 años preferentemente, ya que un 20% de los beneficiarios de los cursos pueden ser personas de hasta 30 años.

- Estar cesante, subempleado, inactivo o buscando trabajo por primera vez.
- No encontrarse cursando ningún tipo de enseñanza, salvo aquella que se imparte en la modalidad vespertina” (Boletín Cinterfor, 2000, pág. 27).

El programa se ejecutaba a través de “...operadores privados y se basa en la entrega de financiamiento, vía licitaciones públicas, a instituciones externas denominadas Organismos Técnicos de Capacitación, denominados OTEC, los que para participar deben encontrarse debidamente registrados en el SENCE y con su documentación al día” (Boletín Cinterfor, 2000, pág. 28).

Al igual que la formación técnica laboral que brinda FAUTAPO, Chile Joven, contó con las fases de formación y práctica laboral; sin embargo, presentó otras cuatro modalidades de capacitación las cuales son: Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas, Aprendizaje alternado, Capacitación para el trabajo independiente y Formación y capacitación laboral.

La primera, contó con la fase formación de “...250 hrs. con un módulo de calificación técnica en el oficio de 200 hrs. y un módulo de formación para el trabajo de aproximadamente 50 hrs., que busca potenciar las habilidades sociales y labores que faciliten la inserción laboral de los jóvenes...” (Boletín Cinterfor, 2000, pág. 28).

Y la fase de experiencia laboral, se la pudo desarrollar a través de dos modalidades: un convenio de práctica laboral o un contrato de trabajo. El período mínimo de experiencia laboral debió ser de tres meses.

La segunda, fue una “...modalidad que alterna la capacitación en un organismo técnico con la efectuada en una empresa, bajo la modalidad de un contrato laboral. Son cursos que constan de un plan de enseñanza relacionada y un plan de entrenamiento en la empresa” (Boletín Cinterfor, 2000, pág. 28).

La tercera, fue la modalidad destinada a capacitar como trabajador por cuenta propia. Constaba de una fase educacional y otra de asistencia técnica para la puesta en ejecución de un proyecto o emprendimiento, muy parecido a la orientación que se brinda a los empresarios y personas que desean iniciar un emprendimiento, en el GAML P.

Y la última, fue la "...modalidad orientada a jóvenes con características de mayor marginalidad social. Este programa consta de varias etapas. En primer lugar una fase lectiva o de formación que consta de 200 hrs. de capacitación en un oficio y 120 hrs. de formación para el trabajo, orientado al desarrollo de actitudes, conductas y competencias psicosociales que tiendan asegurar, al término del programa, un desenlace estable de los participantes. En segundo lugar, una fase de experiencia laboral protegida en empresas por un período de dos meses, en la cual se compromete la vinculación del empresario para que los reciba en práctica" (Boletín Cinterfor, 2000, pág. 28).

3.2. Experiencias a nivel nacional

Las experiencias a nivel nacional, son diversas y con distintas características particulares; sin embargo, en muchos casos fue posible encontrar similitudes, ya que todos tienen objetivos en común. En el "anexo 1", se presenta un cuadro comparativo para distinguir las semejanzas y diferencias más significantes.

El análisis de las experiencias anteriores a las de FAUTAPO, señalan las líneas de acción que trataron de cubrir las mismas, pues todas éstas no perduraron en el tiempo como la Formación Técnica Laboral de la institución a la que corresponde el presente trabajo.

3.2.1. Experiencia Warisata

La experiencia de Warisata, fue una de las proezas en orden de educación que se desarrolló en Bolivia, la cual fue un ejemplo incluso en países vecinos. Y queda una gran interrogante en los pensamientos de las personas que le tienen fe a la educación y consideran que cualquier problema puede ser solucionado a través de ella.

Cómo Bolivia se habría desarrollado económica, social, política y educacionalmente, de haberse instaurado y reproducido la idea de Elizardo Pérez. La respuesta a esta pregunta es sumamente apasionante, ya que, se habría valorado lo propio del país y los principios de la educación estarían instaurados en base a las necesidades de cada región, tomando en cuenta sus potencialidades, como lo que se trata de hacer actualmente, en la ley N° 070.

Se considera que sí en aquel tiempo se hubiera apoyado esta iniciativa, Bolivia sería un país desarrollado, porque no sobrarían profesionales en áreas colmadas y la educación estaría orientada a solucionar las necesidades de la vida, pues existirían profesionales de acuerdo a lo necesario y más para el sector productivo. Y en lugar de vender la materia prima; se la industrializaría y se vendería los productos ya procesados, así no existirían desocupados y la gente tendría más posibilidades de mejorar su calidad de vida, ya que su formación estaría de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.

Warisata es la primera experiencia en Bolivia que surgió para solucionar los problemas de formación de los jóvenes y las necesidades del sector productivo, que en ese momento lo representaban los mismos campesinos. Es por eso, que a continuación se presenta en esencia lo que fue la Escuela Ayllu, para tener referencia de que la idea de Formación Técnica Laboral tiene sus orígenes en la historia educativa boliviana.

En Bolivia hasta 1931, hubo una clara diferenciación entre blancos, mestizos e indígenas. Los beneficios de la educación sirvieron solamente a los blancos y muy poco a los mestizos, mientras que los indígenas estaban completamente marginados. "...La enseñanza se centraba en las metodologías de la escuela tradicional: la copia, el dictado, la memoria, la pasividad, el culto a las definiciones abstractas. Las escuelas, muy escasas en número y espacio, no admitían a los niños indígenas dedicados al pastoreo de animales y actividades agrícolas. Eran épocas en que al nativo se lo esclavizaba, no tenía derechos, sólo obligaciones..." (Callizaya Ch., Gonzalo, 2010, pág. 151).

Es por eso que después de la conquista española, los indígenas buscaron distintas formas de liberarse, una de ellas fue Warisata, con la cual se hizo realidad la creación de una escuela para el indígena. Esta idea fue planteada por el maestro Elizardo Pérez, quien con la colaboración de Avelino Siñaniel el 2 de agosto de 1931 hizo sensible a los sentidos tal proeza. "...La escuela de Warisata era la casa de los desheredados, de los pobres, de los explotados, símbolo vivo de la lucha por la justicia y la libertad, emblema de todas las antiguas rebeldías del indio, jamás extinguidas..." (Salazar Mostajo, Carlos, 2006, pág. 12). Además, esta escuela había sido creada para solucionar los problemas del indio, en todo aspecto.

Esta escuela fue creación de los indígenas, que con sus propias manos montaron cada uno de los cimientos que sostenía la misma, con el afán de usar las paredes como un fuerte que

mantuviese afuera los vicios y el interés individual. En Warisata el indígena era un ser humano, que aunque todavía no se había liberado del problema de ser menospreciado, ellos ya se consideraban hombres liberados en la más plena aceptación de la palabra, ya que comenzaban a seguir e inculcar sus intereses a las nuevas generaciones por medio de la educación.

Esta escuela tenía como pilar principal al Ayllu, el cual es un grupo de indígenas vinculados por su sangre y por la tierra en común. Es igualmente, el equivalente a una familia, base de la organización social y política. "...El vasto mundo del Ayllu era el verdadero claustro de la Escuela. Por eso, no se trataba de crear en el agro boliviano escuelas alfabetizadoras, con la meta del silabario y del intelectualismo vanos. No. Se trataba de imponer escuelas activas, que dotadas de talleres campos de cultivo, semillas, ganado, bibliotecas, internados, material sanitario, hornos para ladrillos y además instrumentos de trabajo, forjarían al Nuevo Indio..." (Salazar Mostajo, Carlos, 2006, Pág. 13). Se educaba al indígena según su contexto y necesidades, en realidad era "una educación para la vida y en ella".

Asimismo, esta escuela Ayllu no se trataba de una escuela pura, sino de una escuela productiva, capaz de mantenerse a sí misma. Fue una escuela del trabajo, que no generaba trabajo como una mera práctica o como experimento para escolares; sino, trabajo social para beneficiar a la comunidad, donde implícitamente los niños y jóvenes conjuntamente con sus maestros aprendían haciendo en sociedad y viendo los frutos de su trabajo, los cuales beneficiaban a sus propias familias.

Se hizo partícipe de sus actividades a "...hombres, mujeres, niños y niñas, por medio de aynis y mink'as. Aquí el concepto clásico "escuela para la vida" cobra una variante pues no es una preparación para la vida, sino de la vida misma; no, se segrega en compartimientos o secciones, sino engloba la totalidad de actividades, problemas, aspiraciones, aquello que es propio de una sociedad..." (Callizaya Ch., Gonzalo, 2010, pág. 148)

En esta experiencia de Formación Técnica Laboral, se creó el Núcleo Escolar Campesino, que era la agrupación de escuelas en una zona determinada.

De igual forma, en la premisa de la escuela del trabajo. Los "...niños de los cursos iniciales fabricaban menudos adobes para el gallinero, estaban practicando una doctrina socialista, los niños de los cursos elementales haciendo la limpieza de un hogar campesino, estaban

cumpliendo una finalidad social; lo mismo los niños de la sección profesional que controlaban el préstamo de sementales de porcinos y lanares para mejorar el ganado de la región” (Callizaya Ch., Gonzalo, 2010, pág. 156).

3.2.1.1. Actividades pedagógicas curriculares

Al inicio de sus actividades curriculares, los docentes no tenían un plan pedagógico escrito, pero sí contaban con un programa educativo delineado con “...tres aspectos fundamentales:

- Un método educativo que se basa en el aula, el taller y el sembradío, que permite interrelacionar la alfabetización con las actividades diarias de los indígenas.
- Un modelo pedagógico que se basa en la importante misión que tiene la mujer en el proceso educativo al cumplir un rol espiritual, moral y material en la familia indígena.
- Un régimen disciplinario que se basa en el “gobierno propio” (Callizaya Ch., Gonzalo, 2010, pág. 157).

El niño indígena era educado en forma directa, por la diaria experiencia de la lucha por la vida y de acuerdo a las necesidades de su contexto.

3.2.1.2. Concepciones educativas

A continuación, se exponen las concepciones educativas de Warisata, por lo cual se distinguía de otras escuelas:

- *“Supresión de horario*, para facilitar un trabajo más intenso y concentrado, dejando que cada individuo realice sus tareas a su ritmo y en el tiempo que requiera.
- *Supresión de exámenes*, ya que vencer dificultades como el autoabastecimiento eran exámenes.
- *La coeducación*, que anteriormente no había sido aplicada en colegios fiscales y menos en internados.
- *La reducción del tiempo de escolaridad*, porque el campesino no puede apoyar por mucho tiempo a su hijo.
- *El bilingüismo*, se reconoce por primera vez en la historia, que Bolivia es un país multiétnico y pluricultural.

- *La formación o educación de valores a través del trabajo*, forjando espíritus de luchadores y de cooperación, ya que el trabajo se solía hacer en grupo o entre toda la comunidad.
- *El desarrollo de cualidades y aptitudes psicomotoras*, mediante la plástica, la música y la educación física.
- *La reducción de la carga curricular*, suprimiendo aquello que no correspondía a las necesidades de la vida campesina.
- *La alimentación y la higiene*, como bases para un buen desarrollo mental.
- *Supresión de las vacaciones anuales*, en el tiempo de siembra y cosecha, se daba permiso a los niños para que fueran a colaborar a sus padres” (Callizaya Ch., Gonzalo, 2010, pág. 157-158).

En la escuela, se llevaban las materias de cálculo, lectura, escritura, geografía, ciencias, música, dibujo, educación estética, artes decorativas y arte, talleres de tejido, carpintería, mecánica, sombrerería, alfombrería, entre otras carreras u oficios necesarios.

3.2.1.3. Organización Pedagógica

Cada Núcleo estaba organizado por secciones como se presenta a continuación:

Sección jardín de infantes

- “Se entregaban a los niños y niñas parcelas para que roten, planten, cuiden y cosechen productos, de esta manera fomentar el sentido de trabajo.
- Se responsabilizaba a los niños y niñas en la crianza de animales, como gallinas, ovejas, cerdos y otros.
- Se iniciaba con la limpieza uso y cuidado de las herramientas de trabajo.
- Se iniciaba con la castellanización del niño y niña en forma bilingüe” (Callizaya Ch., Gonzalo, 2010, pág. 160).

Sección pre-vocacional

- “Se ampliaban los conocimientos adquiridos en el jardín.
- Asistían en forma espontánea a talleres, sin presión del profesor.

- Se traducía de su idioma nativo al castellano” (Callizaya Ch., Gonzalo, 2010, pág. 160).

Sección vocacional

- “Se establecía la vocación del niño y la niña.
- Asistían obligados a los talleres: ensambles, cortes, soldadura, confección de prendas, tejidos y otros.
- Se realizaban traducciones de aymara a castellano y viceversa.
- Lectura y escritura correcta a través de redacciones y composiciones” (Callizaya Ch., Gonzalo, 2010, pág. 161).

Sección profesional

- “Preparación del hombre y la mujer para la lucha por la vida.
- Elaboración de planes y programas apropiados y seguros” (Callizaya, Ch., Gonzalo, 2010, pág. 161).

Sección normal

“Luego de cuatro años de estudios pedagógicos, cada estudiante tenía que tener la capacidad de:

- Construir su escuela desde el cimiento, techado y equipamiento.
- Mejoramiento de la comunidad.
- Perfección cultural, social y deportivo” (Callizaya, Ch., Gonzalo, 2010, pág. 161).

Al margen de los que ya se menciono, también existían otras secciones como los Talleres, la Sección Agropecuaria Pecuaria, el Internado, los Deportes y la Educación Artística.

3.2.1.4. Parlamento amauta

La instancia que administraba, organizaba y decidía en la escuela de Warisata, era el Parlamento Amauta.

El Parlamento Amauta estaba "...integrado por campesinos, maestros y alumnos, y trata consigo la solución de todos los problemas, en todos los órdenes, tanto en el trabajo como en la administración de justicia, tanto en la educación como en el reparto de bienes" (Callizaya Ch., Gonzalo, 2010, pág. 164).

Realmente Warisata fue una experiencia educativa sin igual, pues en ella se procuraba enseñar mucho de lo que era necesario para la vida según su contexto, siendo así que los educaban para que conozcan lo imprescindible para subsistir y no se entrometan en todas las áreas sin poder profundizar ninguna, sin que esto signifique que no tomaban en cuenta cosas de afuera, pues los capacitaban para que aprendiesen el castellano ya que era necesario.

3.2.2. Entra 21

En el año 2004, existían pocas ONGs dedicadas al tema de la formación de la juventud, el empleo y la empleabilidad, es por eso que se lanzó el programa "Entra 21", que además tuvo como componente principal la formación en TICs. Y del mismo modo, este programa estaba dirigido a personas de bajos recursos económicos. Pero, este programa no llegó a tener el éxito esperado, ya que los costos de formación fueron muy elevados.

El proyecto "Entra 21" se aplica actualmente en varios países latinoamericanos y pertenece a la Fundación Internacional de la Juventud.

Por otra parte, los *actores principales* fueron la "...Fundación Cultural Quipus, la Universidad Nur y Care Bolivia..." (www.entra21bolivia.org), los cuales realizaron una alianza estratégica para el desarrollo de la experiencia educativa en Bolivia.

La *población objetivo* de la experiencia, fueron jóvenes de 16 a 29 años de edad, con un nivel educativo mínimo de 8º de primaria y provenientes de familias de escasos recursos, con el objetivo de superación y aspiración de formación.

El *objetivo* del proyecto fue, "...mejorar la empleabilidad de 500 jóvenes mediante la formación en TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación)" (www.entra21bolivia.org).

Asímismo, la Universidad Nur fue parte de los creadores del proyecto y la institución encargada de la elaboración de los materiales de capacitación.

La experiencia constó esencialmente de dos *fases*: la fase de Capacitación, donde se formaron a los estudiantes en aula y la fase de Colocación en Empleos, en la cual los participantes realizaban pasantías o prácticas en trabajos reales.

La fase de Capacitación era presencial, en aulas especialmente equipadas, con un computador por participante y constó de tres áreas principales con las cuales se adquirieron las Competencias Personales, Laborales y Técnicas.

La formación en las Competencias Personales, la cual se refiere al crecimiento personal y las Competencias Laborales, constaban con un total de 90 horas de la formación. En las Competencias Laborales se incluía contenidos como formación para la ciudadanía y temas de convivencia social, laboral e incluso familiar.

Y para la formación para la adquisición de "...Competencias Técnicas se destinaron 134 horas. Dentro de la currícula técnica se había integrado el programa IT Essentials I de Cisco NetworkingAcademy, con el fin de brindar una formación fácilmente reconocida por los empleadores" (www.entra21bolivia.org).

Asimismo, dentro de las "...Competencias Laborales y Técnicas existen los módulos sobre contabilidad, ofimática y creación de proyectos de negocios, propios de la formación para el emprendimiento. Y adicionalmente, dentro de las Competencias Técnicas se abarcan las temáticas de ensamblado de computadoras, creación y administración de redes, y mantenimiento de computadoras" (www.entra21bolivia.org).

Gracias a las competencias adquiridas, por estos contenidos, los participantes podrían replicar los cursos y crear programas sencillos de capacitación en ofimática.

Los jóvenes que culminaron su formación adquirieron certificados, avalando su capacitación, otorgados por la Universidad Nur.

El costo a nivel del proyecto por participante fue de 1000 dólares aproximadamente. Este fue un costo demasiado alto, y por ello el programa no tuvo éxito.

Este costo se debió a la "...instalación completa de una infraestructura con tecnología de punta para la formación técnica de los participantes en cuatro centros de formación en tres ciudades del país..." (www.entra21bolivia.org).

En cuanto al financiamiento, los benefactores fueron la "...Fundación Internacional de la Juventud, en su programa Entra21, con fondos de USAID y el BID. La contraparte local la aportó Ministerio de Educación y UNICEF..." (www.entra21bolivia.org).

Los resultados alcanzados, fueron la "...capacitación de más de 300 jóvenes como técnicos de mantenimiento de computadoras y la colocación en empleos de más de la mitad de éstos..." (www.entra21bolivia.org).

3.2.3. Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica

Tras un proceso de calificación de propuestas técnicas y económicas presentadas por entidades con experiencia en la administración de programas sociales y educativos, el Ministerio de Educación a través de la Unidad de Coordinación del Programa, le adjudicó a la Fundación Pro Capacitación Laboral "PROCAL" la administración de la experiencia de formación. Es decir, que la función reguladora y de administración recaía sobre esta fundación. Asimismo, el financiamiento fue adquirido bajo un préstamo del Banco Interamericano de Desarrollo a la República de Bolivia.

El *objetivo* del programa fue, "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" (Fundación PROCAL, 2005, pág. 2).

Asimismo, la *población objetivo* fueron jóvenes, hombres y mujeres, comprendidos entre 15 a 24 años de edad, provenientes de hogares de escasos recursos económicos. Que cumplan los siguientes requisitos:

- Jóvenes que abandonaron el sistema educativo ya sea del nivel primario o secundario, por lo menos un año antes de postular.
- Jóvenes con escasa o nula experiencia laboral y que se encuentren en situación de desempleo.

Al igual que la experiencia de FAUTAPO, este programa se basó en la articulación de la demanda y la oferta del sector empresarial.

Las temáticas de las acciones de formación estuvieron orientadas al desarrollo y la adquisición de competencias, es decir, se basaba en el enfoque de Competencias Laborales y tomaron como "...principio el concepto pedagógico de educación para el trabajo y la producción, en el que se incluyen transversalmente, las temáticas de género, empleabilidad y ciudadanía..." (Fundación PROCAL, 2005, pág. 3).

Cada acción de formación debería responder a las expectativas del contexto, las mismas contaban con *dos fases*: "...fase de Formación Laboral y fase de Experiencia Laboral. Ambas fases tenían una duración de entre cuatro y seis meses..." (Fundación PROCAL, 2005, pág. 3).

Previo a la primera fase, las Instituciones de Capacitación (ICAP's) tenían que desarrollar el curso de Proyecto Ocupacional, con una duración de 20 horas académicas, este curso estaba dirigido a apoyar a los y las jóvenes en la definición de su proyecto ocupacional y a la vez servía para la selección final de los participantes.

La *fase de Formación Laboral*; se caracterizaba por la integralidad y se desarrollaba en tres áreas, Formación para la Empleabilidad, Formación Ocupacional o Específica y Fortalecimiento de Competencias Básicas.

La *fase de Experiencia Laboral*; tenía como objetivo la aplicación de los aprendizajes de la fase anterior en situaciones reales de trabajo en empresas. Paralelamente, se realizaban talleres de retroalimentación, para satisfacer nuevas necesidades de aprendizaje propias de la ocupación.

Este programa se desarrolló principalmente en el área urbana de las ciudades de: La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Beni, Pando, Sucre, Tarija, Potosí y Oruro.

La experiencia de Formación, contemplaba dos tipos de certificación, de acuerdo al grupo específico de jóvenes:

- “Certificación de Mano de Obra Calificada, dirigido a jóvenes que hayan aprobado el octavo de primaria.
- Certificado Laboral, para jóvenes que no hayan aprobado hasta el octavo de primaria” (Fundación PROCAL, 2005, pág. 14).

Asímismo, este programa de formación contemplaba el seguimiento y apoyo a la inserción laboral.

Por otra parte, este programa de formación no tuvo el éxito esperado, ya que no existían mecanismos para asegurar el cumplimiento de los resultados esperados, con esta falencia muchos de los jóvenes desertaron por distintos motivos y PROCAL no tenía cómo sancionar y controlar estos incumplimientos.

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto boliviano se presentan muchos problemas y distintos tipos de profesionales o gente común, consigue darse cuenta que sí se desea solucionar alguna falencia, en la mayoría de los casos, se la puede satisfacer a través de la educación.

Desde hace mucho tiempo, se encuentra presente el problema de la falta de recursos humanos calificados o mano de obra calificada para el sector productivo. Las diferentes empresas que pertenecen a este sector demandan trabajadores capacitados para sus empresas, es por eso que se ha tratado de solucionar este problema con cursos de Formación Técnica Laboral, ya que los distintos institutos y universidades de la ciudad, no incorporan carreras técnicas, de corta duración y además de accesibles a los bolsillos de las familias, lo cual es requerido por el sector productivo y los jóvenes paceños.

Para tratar de solucionar este problema se han desarrollado varios proyectos en la ciudad de La Paz, tales como el Entra 21, el cual se desarrollaba con esencialmente dos componentes: capacitación y colocación en empleos. Este programa se lanzó en julio 2004, y finalizó en Mayo 2005, solamente se cumplió con una convocatoria. El Entra 21 tenía muchas similitudes con la experiencia de FAUTAPO ya que también se trabajó bajo el

enfoque de Competencias Laborales, y se formó en tres áreas: Formación para la Empleabilidad, Competencias Básicas y Formación Ocupacional o Específica.

Otro similar, fue el Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica de la Fundación PROCAL, el cual repercutió bastante en la experiencia de FAUTAPO, ya que durante el proceso, ejecución y después del mismo, se fueron dando cuenta de las falencias que presentó y se idearon estrategias para subsanar las mismas, además se complementó con el área de Formación para el Emprendimiento para que los jóvenes tuvieran dos opciones al culminar su formación, el de incorporarse a una empresa o de realizar su propio emprendimiento.

Como éstos, existieron muchos otros programas y proyectos que trabajaron con el mismo objetivo de satisfacer las demandas del sector productivo. Y en este intento de solucionar este problema, también se vió la necesidad de incorporar a gente joven a este tipo de cursos, ya que el desempleo juvenil es más alto en el rango de 17 a 25 años de edad, de esta forma se estarían cubriendo dos penurias, ya que los jóvenes que recién se habrían titulado como bachilleres tendrían la opción de formarse en carreras técnicas y obtener un empleo y las empresas satisfacen la necesidad de incorporar a gente capacitada, específicamente, para trabajar en su empresa. Lo cual logra la experiencia de FAUTAPO con el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres (PFTLJB), que viene trabajando desde el 2006 con más de diez convocatorias en su haber.

El PFTLJB tiene una metodología de trabajo muy interesante, ya que por año salen al menos dos convocatorias, esto significa que las ICAP's deben presentar sus propuestas en un tiempo determinado, después las propuestas o proyectos pasan por un proceso de evaluación, para posteriormente adjudicar "Acciones de Formación" a las ICAP's que hayan cumplido con los requisitos. Una vez adjudicadas las propuestas, se inicia con el proceso de difusión y publicación de la oferta formativa, después se inscribe a los postulantes y se los selecciona tras haber realizado una visita domiciliaria.

Para comenzar con el proceso formativo, la secretaria del GAMLP realiza una inspección de la infraestructura, equipos y materiales dispuestos para la adecuada formación de los jóvenes. Luego se comienza con la fase de Formación Laboral donde pasan clases de Proyecto Ocupacional, Competencias Básicas, Formación para la Empleabilidad, Formación para el Emprendimiento y la materia más importante Capacitación Ocupacional o Específica.

Después de la formación se prosigue con la fase de Practica Laboral, donde el/la joven va a poner en práctica todo lo aprendido a una empresa, durante tres meses, para después concluir con la fase de Inserción Laboral, que es cuando los jóvenes adquieren un empleo o sí existen las posibilidades autoemplearse, iniciando un emprendimiento.

4.1. Formulación del Problema

¿Por qué es necesario que en la ciudad de La Paz se ejecute el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres?

4.2. Justificación

El interés por estudiar este tema, radica en la idea de que los estudiantes, egresados y profesionales de la Carrera Ciencias de la Educación, pueden ser capaces de aportar a la sociedad y a distintos sectores, como el productivo, por medio de la educación. Y que a partir de lo aprendido durante esta carrera se puede contribuir para dar continuidad a cualquier tipo de proceso educativo.

Además, también es necesario demostrar que estos profesionales pueden adaptarse a las situaciones laborales, donde se comprometa la versatilidad de la carrera, ya que se tuvo entendido durante la formación, que el profesional del área educativa debe estar presente en todo proceso dentro de la sociedad, pues la educación es inherente a ella.

Es así, que se trata de realizar un aporte a las futuras generaciones, para que puedan ampliar su cobertura e ir más allá de las guarderías, kínderes, escuelas o colegios y para incentivarlos a que aporten desde la educación al desarrollo productivo del país.

Asimismo, la presente investigación permite informar a la comunidad estudiantil y a personas interesadas en proyectos educativos, acerca de la elaboración, adjudicación, ejecución y desenlace de un proyecto. Sabiendo que en el transcurso de la Carrera se ve en práctica poco de este tipo de contenidos.

Del mismo modo, esta investigación permite reflexionar acerca de la relación que existe entre el mercado laboral y la oferta formativa y cómo los jóvenes se dejan guiar por la moda de algunas carreras y no se preocupan en la oferta laboral que tendrán una vez concluidas su formación profesional.

Y reflexionar acerca de aquello, permite a los Cientistas en Educación, analizar sobre el aporte que la educación hace al desarrollo del país y más específicamente al “desarrollo productivo”, ya que desde hace mucho tiempo está presente el problema de la falta de recursos humanos calificados para el sector empresarial y programas como el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres de FAUTAPO, vienen trabajando para satisfacer las necesidades del sector productivo y además de cubrir la demanda de los jóvenes para formarse para obtener un empleo.

Además, el estudio de este tema concede la posibilidad de reflexionar acerca de la denominada “educación para todos y para la vida” que debería incorporar el sistema educativo boliviano, según los encuentros internacionales de Dakar y Jomtien, lo cual debería representarse en habilidades, aptitudes y actitudes en los estudiantes, las cuales les sirvan para su libre desenvolvimiento dentro de la sociedad. Tomando en cuenta a los cuatro pilares de la educación.

Asimismo, se pudo evidenciar que fue necesario que se incorporen elementos y contenidos muy parecidos de la experiencia de FAUTAPO, al currículo base de la Ley Avelino Siñani y Elizardo Pérez, para que los jóvenes que se gradúen como bachilleres en el futuro puedan conseguir un empleo según su formación técnica, la demanda y características de cada región.

También, el estudio de este tema permite comprobar en datos teóricos y estadísticos, la irrefutable necesidad de experiencias que desarrollen la Formación Técnica Laboral para Jóvenes, ya que esta investigación está destinada también a sustentar las intenciones de cualquier organismo o institución que desee desarrollar este tipo de procesos, incluyendo entre ellos a FAUTAPO, los cuales deberán contar con un sustento teórico y de impacto (datos estadísticos), que apoyen a la iniciativa para conseguir recursos de algún financiador nacional o internacional.

En fin, a esto se debe la importancia de la investigación, ya que describió la necesidad de la Formación Técnica Laboral para los jóvenes y empresarios de la ciudad de La Paz.

4.3. Objetivos de investigación

4.3.1. Objetivo general

- ✓ Identificar las razones por las cuales en la ciudad de La Paz es importante que se ejecute el Programa de FAUTAPO, que desarrolla la Formación Técnica Laboral para Jóvenes.

4.3.2. Objetivo específico

- ✓ Indagar información acerca de la Formación Técnica Laboral que brinda FAUTAPO a los jóvenes paceños.
- ✓ Comparar procesos de formación similares a la Formación Técnica Laboral que brinda FAUTAPO.
- ✓ Recoger información de los jóvenes, ICAP's, docentes y empresarios los cuales son los actores principales en la Formación Técnica Laboral.
- ✓ Analizar los beneficios del proceso formativo que ofrece el programa de FAUTAPO.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

7. CONCEPTUALIZACIÓN

7.1. Formación Técnica Laboral

La formación; es la "...acción y efecto de formar o formarse, proceso que provoca la aparición de algo que no exista ante..." (Diccionario Enciclopédico, 1978, pág. 357).

La técnica; "...conjunto de procedimientos y métodos de una ciencia, arte, oficio, industria. Conjunto de medios tendentes a perfeccionar los sistemas de obtención o elaboración de productos" (Diccionario Enciclopédico, 1978, pág. 1300).

Laboral; "...actividades o tareas continuas que realiza una persona en alguna ocupación u oficio..." (Diccionario Enciclopédico, 1978, pág. 687).

Entonces, la formación técnica laboral, es la acción y efecto de formar o formarse, de tal modo que se provoque la aparición de algo que no exista antes, algún conocimiento, habilidad o destreza en un área técnica, para utilizar distintos procedimientos y perfeccionar los pasos de elaboración de productos en el ámbito laboral.

Asímismo, la formación técnica laboral, se refiere a los distintos métodos y técnicas que aprende una persona para facilitarse el trabajo, es decir, entre más practique más técnico será y resolverá problemas de producción o elaboración de productos. También son las enseñanzas no regladas que proporcionan una capacitación laboral para desempeñar tareas de una ocupación o puesto de trabajo.

7.2. Programa

Un programa es la "...exposición general de las intenciones o proyectos de una persona, partido, etc. Lista de las distintas partes o detalles de un trabajo. Conjunto de instrucciones, datos o expresiones registradas en un soporte, que permite ejecutar una serie de operaciones determinadas..." (Diccionario Enciclopédico, 1978, pág. 1032).

Es decir, el programa es el orden cronológico, en que deben suceder las distintas actividades o sucesos para lograr algún objetivo o meta.

El programa ayuda a controlar las actividades que se deben realizar. Se trata de lineamientos generales que norman y controlan el desarrollo de alguna situación, en este caso educativa, para cumplir con su cometido, en función de los tiempos y actividades a realizar.

7.3. Bachiller

Es aquella persona que ha vencido todos los cursos de enseñanza media y tiene conocimientos acerca de todas las materias que llevó en la institución educativa de la cual se graduó. Se creería que sería capaz de desenvolverse en el ámbito laboral de acuerdo a algún área que aprendió en el colegio; sin embargo, que alguien sea bachiller no garantiza que puede incursionar en el mundo del trabajo.

Bachiller; es el “título que se recibe al cursar satisfactoriamente los estudios del bachillerato. Persona que ha obtenido el grado que se concede al terminar la enseñanza media” (Diccionario Enciclopédico, 1978, pág. 198).

7.4. Jóvenes

Joven; “...que está en la juventud. Dícese que no data de mucho: Que conserva caracteres de la juventud...” (Diccionario Enciclopédico, 1978, pág. 469).

Es decir, los jóvenes son, aquellas personas que se encuentran en la etapa de la juventud y están en condiciones de sed de conocimientos, pues tienen una vida por delante, por lo que les toca formarse y adaptarse a los cambios en su vida.

7.5. Demanda formativa

La demanda formativa, se refiere a la solicitud o petición de algún sector de la sociedad por formarse, por adquirir conocimientos, habilidades, destrezas y valores acerca de un área ocupacional, oficio, pasatiempo o profesión.

La demanda formativa muchas veces va de la mano de la demanda y la oferta laboral, es decir, las instituciones de educación deben estructurar sus planes de estudios de acuerdo al mercado de trabajo, según las necesidades del medio.

7.6. Sector productivo

Los sectores productivos o económicos son las distintas ramas o divisiones de la actividad económica, diferenciándose por el tipo de proceso que desarrolla.

El sector productivo es, también, el ente que produce distintos tipos de productos para la satisfacción y acorde a las necesidades de la gente. Además, es éste quien brinda la oportunidad de empleo y de él se beneficia la sociedad, porque permite el tránsito de dinero, ya que involucra a muchas personas.

7.7. Mercado laboral

Se trata de un espacio económico donde convergen una oferta y una demanda, como en cualquier mercado, en este caso de recursos humanos. La oferta y demanda en el mercado laboral, puede variar desde el punto de vista de los empleadores y de los empleados.

“Un ejemplo, las empresas plantean una oferta de puestos de trabajo, en otras palabras una demanda de recursos humanos necesarios para sus puestos de trabajo, y por tanto con unas características específicas, todo en el marco de un tiempo y un lugar determinado. En el otro lado existe un grupo de personas que demandan un puesto de trabajo, dicho de otra manera, ofertan sus habilidades de trabajo bajo unas condiciones concretas en un tiempo y lugar” (prometeo.us.es/recursos/la_orientacion/pag2.htm).

Resumiendo diríamos que el Mercado de Trabajo estaría formado por las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponible; del grado de equilibrio entre estas dos variables se derivan una serie de consecuencias para el encaje del desempleado en el mundo laboral.

Amabas demandas, tienen una característica muy particular, dependen de la situación económica de un país, departamento o municipio y del nivel de desocupación de los mismos, ya que en un lugar donde existen niveles altos de desempleo, las personas están dispuestas a trabajar aun sin estar conformes con su puesto de trabajo y su remuneración, ya que abunda la demanda laboral y la oferta laboral es baja; sí por el contrario, el índice de desocupación es bajo, las personas pueden elegir de acuerdo a la remuneración pretendida, trabajar en una u otra empresa.

Este mercado está formado, en una división simplificada, por el sector público, el privado y la opción del autoempleo.

8. LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN

8.1. Declaración Mundial sobre Educación para Todos “Jomtien 1990 y Dakar 2000”

En cuanto a los pilares fundamentales de la educación en la Declaración Mundial de Educación para Todos, en Jomtien-1990, se pone de manifiesto lo siguiente: “...*que todos los niños, jóvenes y adultos, en su condición de seres humanos tienen derecho a beneficiarse de una educación que satisfaga sus necesidades básicas de aprendizaje en la acepción más noble y más plena del término, una educación que comprenda aprender a*

asimilar conocimientos, a hacer, a vivir con los demás y a ser. Una educación orientada a explotar los talentos y capacidades de cada persona y desarrollar la personalidad del educando, con objeto de que mejore su vida y transforme la sociedad' (<http://www.oei.es/efa2000jomtien.htm>).

Durante todo el encuentro los países e instituciones que participaron, se comprometieron a mejorar la calidad educativa a nivel mundial. Es por eso, que se pone en conocimiento cuatro elementos, que son primordiales en todo proceso educativo, para que la formación sea brindada de forma integral para toda la humanidad y además se pueda educar al individuo de manera tal, que pueda desenvolverse libremente en la sociedad por lo adquirido durante su formación, es decir, que pueda introducirse al mundo laboral.

En el Foro Mundial de Educación "Educación para Todos", Dakar-2000, se presenta un compromiso colectivo para actuar. Los gobiernos y las organizaciones nacionales de todo el mundo, tienen la obligación de velar porque se alcancen y apoyen los objetivos y finalidades de la Educación para Todos, que sobretodo tiene que ver con una "educación para la vida y en ella". Los protagonistas del encuentro se comprometen a que para el 2015, las condiciones educativas, la calidad, la pertinencia de contenidos, etc. serán mejoradas alcanzando los objetivos y metas de la Educación para Todos.

Es decir, que todos los países deben asegurarse de que los actores de la educación, realicen los esfuerzos para cumplirlos y para lograr una formación integral en todos los ámbitos educativos, es necesario tomar en cuenta a los cuatro pilares de la educación. De éstos debe partir cualquier proceso educativo y corresponde realizar actividades para alcanzarlos.

8.2. Los cuatro pilares de la educación

8.2.1. Saber/saber

Principalmente se refiere a los conceptos, consiste en adquirir: ideas, teorías, definiciones, principios y representaciones.

Y lo que necesita la persona es:

- Tener una serie de conocimientos previos organizados y significativos con los que va a relacionar el nuevo contenido.
- Incorporar los nuevos conocimientos a las estructuras previas y retenerlos.
- Utilizar estrategias procedimentales como elaboración de mapas conceptuales, resúmenes, notas, preguntas que le permitan establecer relaciones entre los conceptos que está aprendiendo.
- Encontrar sentido y utilidad a lo que aprende
- Sentir deseos de aprender algo nuevo.
- Compartir y comunicar lo que ha aprendido, evocar.

8.2.2. Saber/hacer

Principalmente se trata de los procedimientos y consiste en la adquisición de: capacidades, destrezas, habilidades, estrategias y herramientas útiles para realizar alguna actividad.

Y lo que necesita la persona es:

- Contar con estrategias, habilidades y destrezas previas con las cuales va a conectar el nuevo contenido y tener los mecanismos para recuperarlas y perfeccionarlas.
- Tener la capacidad de utilizar la estrategia propuesta y conocer los pasos a seguir para utilizar determinado procedimiento en cualquier situación.
- Identificar los objetivos de la actividad que se le propone y elaborar una representación mental y gráfica del procedimiento que va a aprender. Por ejemplo diagramas, notas, croquis.

8.2.3. Saber/ser

Principalmente se trata de las actitudes y consiste en: conductas, comportamientos, hábitos, actitudes y maneras de ser.

Y lo que necesita la persona es:

- Tener un repertorio previo de comportamientos y actitudes que manifiesta ante determinadas circunstancias y personas.
- Reflexionar sobre las normas y valores que ya conoce y vive, contrastarlos con otros, a fin de identificar si quiere modificar o enriquecer sus comportamientos.

- Relacionar los valores nuevos con aquellos que ya conoce.

8.2.4. Saber/convivir

Se trata principalmente de la adquisición de actitudes para el medio y consiste en: conductas, comportamientos, hábitos, actitudes, maneras de ser, orientados por una serie de valores y principios de la vida y en ella.

Y lo que necesita la persona es:

- Manifestar los principios de vida que ha asumido a través de conductas y comportamientos concretos y específicos.
- Relacionar principalmente su accionar con el accionar de la colectividad.
- Aprender a respetar la diversidad de criterios y tipos de personas en su entorno.
- Respetar el medio que lo rodea, es decir, la naturaleza, los animales, las plantas la biodiversidad.
- Aprender de las buenas prácticas de la sociedad.

Estos cuatro pilares son fundamentales en el desarrollo de cualquier proceso formativo. Se considera que con la aplicación de éstos se logra un aprendizaje significativo e integral, ya que al tener conocimiento de una teoría se está poniendo en práctica el saber/saber. Al poner en práctica esa teoría, realizándola de forma tangible, se hace presente el saber/hacer. El saber/ser se presenta cuando este conocimiento y este procedimiento se lo transmite a la sociedad practicando valores propios de la humanidad. El saber/convivir, se manifiesta cuando practican todos los anteriores sin perjudicar a ninguna persona, ni a ningún ecosistema, es decir, respetando lo que nos rodea incluyendo en ello a la naturaleza y a la sociedad.

8.3. Los cuatro pilares de la educación boliviana

Como es de suponer en la educación boliviana no se podía dejar de lado estos pilares o principios educativos internacionales. Ya que gracias a la puesta en práctica de éstos, es que se logrará un real avance en cuanto a los objetivos de Jomtien y Dakar.

En la actualidad, con la Ley N° 070, se trata de poner en práctica todos los pilares, pues en la organización curricular de la misma se presentan elementos parecidos a los del programa de FAUTAPO, donde no solamente se vacían conocimientos; sino que se los pone en práctica constantemente, en un medio social donde se emplean valores humanos y se tratan temas transversales como del respeto al medio ambiente.

8.3.1. Conjunción de los pilares

Los pilares en la educación boliviana es un tema que se lo ha estudiado muy profundamente, es por eso que se vio la necesidad de unir dos de ellos, para poder anexar uno que también se considera importante.

Los pilares que se unen son: el saber/ser y el saber/convivir, los cuales en esencia son muy similares, ya que ambos hablan de conductas, comportamientos, formas de interactuar, actitudes y todo lo que tiene que ver con la socialización. La organización curricular se rige en torno a la unión de estos pilares que unidos son aun más importantes.

8.3.2. Se añade un pilar fundamental, el “saber/decidir”

Gracias a la unión de los pilares concernientes a las actitudes, se incorpora un nuevo pilar, el “saber/decidir”. Que se trata de inculcar a los niños y jóvenes el decidir acerca de su porvenir, acerca de sus acciones y para lograr que ellos sean constructores de su propio destino.

En la vida es necesario tomar una serie de medidas y lo fundamental es ser autónomos, como para decidir qué es bueno y qué es malo para uno mismo e incluso para la sociedad. También es menester al momento de tomar partido por una u otra ideología, una carrera, el momento propicio para cualquier actividad, etc.

Aplicando estos principios se supone que se logrará una formación integral, claro, esto siempre y cuando se cuente con todas las condiciones necesarias para lograrlo.

9. LEYES RELACIONADAS A LA FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL

9.1. La Constitución Política del Estado, con relación a la formación, empleo y jóvenes

Desde tiempos inmemorables, los pueblos indígenas y la sociedad en general lucharon por la reivindicación de sus derechos dentro del marco social. La población deseaba ser tomada en cuenta al momento de elaborar y aprobar leyes que normen y rijan su accionar. Es entonces que en octubre de 2008, bajo el gobierno de turno del Presidente Evo Morales Ayma, se publica la “Nueva Constitución Política del Estado”, la cual toma en cuenta a todos los pueblos originarios y a la sociedad en general y fue aprobada por el pueblo boliviano en un referendo.

El objetivo de que esta nueva carta magna es responder a las expectativas de la sociedad en general y no solamente a grupos reducidos.

A partir de esta nueva constitución, se continuó con un proceso de transformación, ya que después de la aprobación de la misma, se abrogaron otras disposiciones y leyes para consolidar otras como la nueva ley de la educación boliviana “Avelino Siñani y Elizardo Pérez”.

Por otra parte, entre los artículos que más se relacionan al tema se encuentran a los siguientes:

Derechos Fundamentales – Artículo 17°; *Toda persona tiene derecho a recibir educación en todos los niveles de manera universal, productiva, gratuita, integral, intercultural, sin discriminación.*

Es decir, que todos los bolivianos, sin discriminación alguna, tienen el derecho inamovible a la educación, a formarse para desenvolverse con soltura en el entorno social, político, laboral, etc. y esta formación debe ser sin ningún costo e incluir elementos propios de su cultura y otras para enriquecer sus conocimientos, habilidades y valores.

Derecho al trabajo y empleo – Artículo 46°; *Toda persona tiene derecho:*

Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y para su familia una existencia digna.

A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

Artículo 48°, párrafo 7; *El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo a su capacitación y formación.*

Educación – Artículo 78°, párrafo 4; *El Estado garantiza la educación vocacional y la enseñanza técnica humanística, para hombres y mujeres, relacionada con la vida, el trabajo y el desarrollo productivo.*

En estos artículos que se relacionan al trabajo y a los jóvenes, se observa que existe un aliciente para resguardar los derechos de los muchachos al trabajo, es decir, que esto tiene mucha relación con el tema en cuestión, ya que se menciona que se asegura el empleo para la juventud y precisamente en el sector productivo, según su capacitación.

Quizá esto esté presente en la Carta Magna; pero, como bien se sabe, no todo lo que está escrito es cumplido al pie de la letra. Aunque, se ve que distintas autoridades, como en el Municipio de La Paz, tratan de cubrir la demanda formativa de los jóvenes para después conseguir un empleo con programas de formación como el de FAUTAPO.

Asimismo, en cuanto a la formación y empleo de jóvenes con capacidades diferenciadas, se presentan los siguientes artículos, recalcando la idea de que sean tomados en cuenta para mejorar su calidad de vida.

Derechos de las personas con discapacidad – Artículo 70°, *Toda persona con discapacidad goza de los siguientes derechos:*

A una educación y salud integral gratuita.

A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna.

En muchas ocasiones, se ha demostrado que las personas con capacidades diferenciadas, pueden desempeñarse muy bien en distintos puestos de trabajo, de acuerdo a sus condiciones y posibilidades.

Por ejemplo en el programa de FAUTAPO, se tuvieron varias experiencias con jóvenes de estas características, que incluso demostraron ser más cuidadosos en la labor que realizaban, se entusiasmaban cuando se los alentaba y ven en un logro, la posibilidad de ser

cada día más independientes; también, trabajar se constituye en un aliento de superación para la vida y es por eso que se toman en serio cualquier actividad que se les asigna.

3.2. Ley 1565, acerca de la formación, el empleo y los jóvenes

En la época en que se elaboró esta ley, a pesar de que las organizaciones sociales hicieron conocer sus propuestas para crear la ley educativa, el gobierno de turno no las tomó en cuenta, ya que se presentó el Libro blanco y el Libro rosado. Tal propuesta fue rechazada en pleno por los maestros, organizaciones populares y afiliadas a la Central Obrera Boliviana.

Lo cual, no detuvo a las autoridades para crear una ley que guíe, norme y regule la educación boliviana, aunque ésta no estuviese de acuerdo a las características y necesidades propias de la sociedad boliviana; es así, que bajo el gobierno de ese entonces, con la colaboración del Equipo Técnico de Apoyo a la Reforma Educativa (ETARE) se implementó una reforma que fue elaborada y aplicada en España, pero fue resistida y rechazada en pleno por el pueblo boliviano.

La ley 1565 de la Reforma Educativa fue promulgada el 7 de junio de 1994. "...Ella posee dos ejes articuladores: interculturalidad y participación popular. Estratégicamente su implementación tomó dos caminos: el programa de transformación y el programa de mejoramiento. La parte administrativa se estructuró en áreas: Pedagogía Institucional y Administrativa, Infraestructura y Equipamiento, y la parte Financiera" (Callizaya Ch., Gonzalo, 2010, pág. 124).

Aunque esta ley ya no está en vigencia, es importante también estudiarla ya que se puede realizar un análisis acerca de lo que debería ser y no fue o quizás en algunos casos se cumplió.

A continuación, se presenta un análisis de comparación de similitudes con el programa de FAUTAPO y la presente ley. Y los artículos que más se relacionan con la Formación Técnica Laboral, son los siguientes:

Bases- Artículo 1º, párrafo 10; *La educación es indispensable para el desarrollo del país y para la profundización de la democracia, porque asume la interdependencia de la teoría y de*

la práctica, junto con el trabajo manual e intelectual, en un proceso de permanente de autocrítica y renovación de contenidos y métodos.

Se menciona que la educación es el pilar fundamental para el desarrollo, paradójicamente, no fue así, porque no se le prestó la atención debida, ni siquiera en todos los niveles. Además, se dice que debería siempre existir una estrecha relación entre la teoría y práctica y tal cosa no existió; por ejemplo muy pocos establecimientos educativos contaban con laboratorios de práctica.

Fines – Artículo 2°, párrafo 7; *Valorar el trabajo como actividad productiva y dignificante, factor de formación y realización humana, cultivando la sensibilidad estética y artística, la creatividad y la búsqueda de la calidad y la excelencia.*

Lo que menciona no se cumplió, especialmente en los niveles de primaria y secundaria, salvo algunas pocas excepciones. A los jóvenes no se les hizo saber que era importante aprender cosas que les sirviera para la vida y el trabajo y por ello ahora mismo existen jóvenes que no tienen un norte, lo cual es producto de la desinformación. No sólo se trataba de aprobar un curso; sino, que deberían adquirir competencias para su libre desenvolvimiento en la sociedad.

Objetivos – Artículo 3°, párrafo 7; *Promover el interés por los trabajos manuales, creativos y productivos en los niños y jóvenes, facilitando su profesionalización en todas las especialidades requeridas por el desarrollo nacional.*

Al menos hasta donde se tiene información, los maestros quienes son considerados por ellos mismos, los principales actores en la formación de las generaciones, no se ocuparon de este aspecto; sino, no existiesen tantos jóvenes que no están estudiando y ni siquiera trabajando.

En el artículo 12°, se menciona que el nivel secundario está compuesto por dos ciclos, *Ciclo de Aprendizajes Tecnológicos y Ciclo de Aprendizajes Diferenciados*. En el primero, se debería haber incorporado, en el currículo educativo, elementos con los que el estudiante pueda desempeñarse en el mundo laboral, según su región y además una vez concluido este ciclo se debería haber otorgado un certificado de Técnico Básico. Lamentablemente, esto nunca llegó a ocurrir, ya que de haberse puesto en marcha estas disposiciones los

jóvenes que llegaron a concluir este ciclo, al menos tendrían algunos conocimientos y habilidades básicos para incursionar en el mundo laboral.

De igual forma, en el segundo ciclo se menciona que se divide en dos opciones *Aprendizajes Técnicos Medios* y *Aprendizajes Científico-Humanísticos*. Este último es el que se vio más o menos vigente en este tiempo. Y en el primero, se fortalecería el ciclo anterior a éste, para cumplir con la formación técnica de segundo grado para hacer entrega de un Diploma de Bachiller Técnico, aunque quizás se lo cubrió en parte gracias los Institutos Técnicos.

En tal sentido, lo que logró la Ley 1565, es un tema de gran discusión, ya que muchos dirán que le dio un aporte significativo a la educación; sin embargo, no al desarrollo productivo del país, pues no estaba dirigido a satisfacer las necesidades de la sociedad, pues no fue creada bajo los términos de referencia de los bolivianos; en fin, se puede decir, que la ley planteó buenas intenciones que se quedaron en el papel y solo servirá para recordar que hubiese sido significativo aplicarlas.

3.3. Ley Avelino Siñani y Elizardo Pérez, acerca de la formación, el empleo y jóvenes

A partir de la década de 1980, "...con el retorno a la democracia, las organizaciones sociales e indígenas originarias reclamaron al Estrado boliviano el reconocimiento de su existencia como naciones con su propia cultura, territorio, lengua y sistema de autoridades. Asimismo, plantearon una educación plurinacional de acuerdo con las necesidades, los problemas y aspiraciones del contexto social y cultural" (Callizaya Ch., Gonzalo, 2010, pág. 137).

Es entonces, que el Ministerio de Educación del gobierno de Evo Morales, decidió dar respuesta a las peticiones de la sociedad y abrogó en un Congreso Nacional de Educación la Ley 1565. Y así, se elaboró una ley de educación con el aporte de la sociedad.

La nueva ley de educación boliviana, empezó a elaborarse en marzo de 2006, con la participación del magisterio urbano y rural, pueblos originarios y otras organizaciones e instituciones. La nueva ley plantea, principalmente, una educación descolonizadora, productiva y comunitaria.

Es *descolonizadora*, porque garantiza el acceso de todos los bolivianos y bolivianas a una educación libre de discriminación y desigualdades, además valora los conocimientos, saberes y tecnología de las sociedades indígenas y no solamente los saberes del mundo occidental.

Es *comunitaria*, ya que presupone la participación en el proceso educativo, de todos los actores de la comunidad en forma colectiva, bajo la dirección de la escuela, con el propósito de lograr una formación integral de los niños, niñas y jóvenes a partir de valores que pudieran aportar o haber aportado la sociedad.

Es *productiva*, porque "...el proceso de enseñanza-aprendizaje está orientado a garantizar el proceso de producción, conservación, manejo y defensa de los recursos naturales. Tener la conciencia de productores y no de consumidores, forma la concepción de que el trabajo es la fuente de los bienes materiales y espirituales de que dispone el hombre para lograr la plena satisfacción de sus necesidades y alcanzar el buen vivir" (Callizaya Ch., Gonzalo, 2010, pág. 138).

Y entre los artículos más importantes con relación a la educación y al tema, se encontraron a los siguientes:

Artículo 1º, párrafo 1; *Toda persona tiene derecho a recibir educación en todos los niveles de manera universal, productiva, gratuita, integral e intercultural, sin discriminación.*

Esto quiere decir, que todos y todas tienen derecho a recibir educación; pero, cómo se puede garantizar esto, sí en una familia, no cuentan con los recursos económicos necesarios para hacer la compra de materiales educativos, por ejemplo, y quizás en algunos casos no tienen lo suficiente incluso para alimentarse. Entonces, esto simplemente se queda en el papel, una vez más, pues esto no llega a solucionarse simplemente con otorgar un bono estímulo, en el caso de la educación primaria, se debe hacer muchos más esfuerzos para realmente asegurar la estadía permanente de los niños y jóvenes y ese es un problema de fondo, que quizás se lo solucione con algunas medidas de Estado, pero aún falta.

Bases – Artículo 3º, párrafo 9; *Es productiva y territorial, orientada a la producción intelectual y material, al trabajo creador y a la relación armónica de los sistemas de vida y las*

comunidades humanas en la Madre Tierra, fortaleciendo la gestión territorial de las naciones y pueblos indígenas originario campesino, las comunidades interculturales.

Esto quiere decir, que el cimiento fundamental para el desarrollo productivo del país, es la educación, la cual lleva en sí, la responsabilidad de mejorar las condiciones socioeconómicas de las y los bolivianos. Ya que como se sabe, el formarse o capacitarse en alguna especialidad, brinda la posibilidad de insertarse en el mundo laboral y al suceder esto se benefician todos porque se forma una cadena económica.

El empleador se beneficia porque tiene mayor producción y calidad y por ende mayores ingresos. El empleado al producir y mejorar el producto mejora sus condiciones de vida a través de la economía. Este empleado al contar con más recursos económicos se convierte en consumidor y así está apoyando a otra empresa y se inicia nuevamente la cadena económica. Entonces si todos trabajan y todos tienen la posibilidad de consumir, se incrementa la circulación del dinero.

Asímismo, el que el hombre se desarrolle, no quiere decir que lo haga sin importar nada; debe hacerlo respetando su habitad, su entorno, la Madre Tierra. Es muy importante vivir en armonía con todo lo que le rodea

Fines - Artículo 4, párrafo 1; *Contribuir a la consolidación de la educación descolonizada, para garantizar un estado Plurinacional y una sociedad del Vivir Bien con justicia social, productiva y soberana.*

Debe revalorizarse todo lo que es propio de Bolivia y sus naciones originarias, se debe hacer una combinación entre lo de adentro (cultura, idioma nativo, costumbres, saberes ancestrales, medicina, etc.) y lo de afuera (técnica, tecnología, etc.). Es la época donde lo boliviano debe pesar más y las personas tienen que ser conscientes de esto para apoyar al sector productivo boliviano y no al de afuera, así todos ganan, se generan fuentes de empleo y la circulación de dinero emerge.

Objetivos - Artículo 5°, párrafo 2; *Desarrollar una formación científica, técnica, tecnológica y productiva, a partir de saberes y conocimientos propios, fomentando la investigación vinculada a la cosmovisión y cultura de los pueblos, en complementariedad con los avances de la ciencia y la tecnología universal en todo el Sistema Educativo Plurinacional.*

Al igual que en la Ley 1565, en esta nueva ley educativa, se incorporan elementos que podrían contribuir al desarrollo productivo del país, ya que se tratará, de que ahora los jóvenes que concluyan el bachillerato, tengan conocimientos y habilidades necesarias para incursionar en el mundo laboral y más específicamente en el sector productivo.

Los párrafos que van relacionado a la Formación Técnica Laboral son los siguientes:

Asimismo, todo proceso educativo debe estar acorde a la presente ley y el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres de FAUTAPO, toma en cuenta aspectos de la misma como por ejemplo:

Organización Curricular - Artículo 69°, párrafo 4; *Los principios y objetivos de la organización curricular emergen de las necesidades de la vida y del aprendizaje de las personas y de la colectividad, serán establecidos en el currículo base plurinacional.*

Se considera que se toma en cuenta este aspecto, porque la oferta formativa surge a partir de la oferta laboral, es decir, qué empleos pueden ofrecer las empresas para los jóvenes. Y el currículo se lo elabora acorde a las expectativas del Sector Empresarial, de uno u otro rubro.

Certificación de Competencias - Artículo 82; *El estado reconocerá las competencias laborales y artísticas de ciudadanas y ciudadanos bolivianos que desarrollaron competencias en la práctica a lo largo de la vida, a través del Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias. El Ministerio de educación establecerá la reglamentación específica, de los mecanismos y procedimientos.*

Asímismo, la educación debe hacer ver a los estudiantes que el trabajo es algo digno y gratificante y que les corresponde formarse y adquirir Competencias Laborales para poder trabajar, ya que las tendencias de ahora, son que cualquier trabajo, por simple que sea, tienen una exigencia de formación o capacitación.

3.4. Ley General del Trabajo

El programa de FAUTAPO y la Ley General del Trabajo son comparados, ya que la última, contribuye a la aplicación de la primera, puesto que incluye aspectos que son inherentes al mismo.

Por tratarse de un programa, que tiene como finalidad acomodar a los jóvenes en empresas, la ley tiene mucha relación; de esta forma, los siguientes artículos son los que más se relacionan al tema en cuestión, puesto que en ellos se encuentran elementos que conciernen al Sector Productivo y la Formación Técnica Laboral de Jóvenes.

Artículo 8°; Los mayores de 18 y menores de 21, podrán pactar contratos de trabajo, salvo oposición expresa de sus padres o tutores; los mayores de 14 y menores de 18 años requerirán la autorización de aquellos y, en su defecto, la del Inspector del Trabajo.

Los jóvenes del programa de FAUTAPO, tienen entre 17 a 25 años de edad, los cuales participan del programa previo compromiso de apoyo de sus padres o tutores. Entonces, al momento de adquirir un empleo, no se presenta ningún problema, porque sus responsables conocían anticipadamente del proceso y el fin de la formación.

Contrato de Aprendizaje – Artículo 28°; El contrato de aprendizaje es aquel que en virtud del cual el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende, con o sin retribución, y por tiempo fijo que no podrá exceder de dos años. Se comprende el aprendizaje del comercio y de las faenas que utilicen motores mecánicos.

Este contrato de aprendizaje, se lo realiza al momento de firmar el convenio, entre una empresa y una ICAP. Es aquí donde el representante de la ICAP, gestiona las condiciones de práctica del estudiante, durante tres meses, el monto a pagar que no debe ser menor a 250 bolivianos por cada mes, permiso para que el joven asista a las clases de retroalimentación, días de descanso y otros beneficios.

Artículo 29°; El contrato de aprendizaje se celebrará por escrito. En él sólo se presume la mutua prestación de servicios; la remuneración y demás modalidades del contrato se estipularán expresamente.

10. DATOS ESTADÍSTICOS ACERCA DE FORMACIÓN Y EMPLEO DE JÓVENES

10.1. Bachilleres

Según el siguiente cuadro, se puede llegar a la conclusión de que en Bolivia el segundo nivel de instrucción más alcanzado, es la educación secundaria, por lo que se puede afirmar que este es un grupo que necesita tener opciones para, principalmente, trabajar o formarse.

Porque es necesario reflexionar, acerca de lo que hace una persona después de adquirir el bachillerato. Entonces, las opciones son muchas; pero es poca gente que puede obtener un espacio en el Sistema de Educación Superior y otras alternativas se mueven en torno al dinero, a las cuales muchos no pueden acceder por falta del mismo.

Bolivia: nivel de instrucción alcanzado por la población de 19 años y más de edad, por sexo, según área geográfica 2008, (En porcentaje %).

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	2008		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
BOLIVIA/URBANA	5,649,010	2,682,358	2966,652
Ninguno	11,36	6,13	16,08
Primaria	37,84	38,08	37,62
Secundaria	28,19	31,66	25,05
Superior	22,38	23,86	21,04
Otros cursos	0,24	0,28	0,21

Fuente: INE, Anuario Estadístico 2009

Para reforzar lo que se menciona, aquí se detalla un cuadro donde se puede observar las distintas opciones de formación, que tienen los bachilleres.

Bolivia: población matriculada de 5 a 39 años de edad, por tipo de establecimiento, según sexo y nivel de matriculación, (En porcentaje %).

NIVEL DE MATRICULACIÓN	2007			
	Total	Privado	Público	Convenio
TOTAL	100	11,4	82,61	5,99
Curso de alfabetización	100	0	97,38	2,62
Educación Pre Escolar	100	9,48	80,19	10,34
Primaria	100	5,92	88,08	6
Secundaria	100	10,63	81,41	7,96
Educación de Adultos	100	2,4	95,62	1,98

Normal	100	0	100	0
Universidad (Licenciatura y Postgrado)	100	25,35	72,04	2,61
Técnico(Medio y Superior)	100	66,12	29,38	4,5
Colegio Militar o Academia Policial	100	18,01	68,93	13,07
Otros Cursos	100	60,83	32,63	6,54

Fuente: INE, Anuario Estadístico 2009

10.2. Jóvenes que ingresan a la Universidad Pública en La Paz

Bolivia: población matriculada en la universidad pública (1) según tipo de matrícula y departamento, 2002-2008, (en cantidad de personas).

TIPO DE MATRICULA Y DEPARTAMENTO	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
MATRICULA NUEVA La Paz	9,187	9,287	9,716	7,507	12,276	11,224	8,689

Fuente: INE, Anuario Estadístico 2009

Gracias a la orientación universitaria, la mayoría de los jóvenes que concluyen el bachillerato, buscan un espacio en estas casas de educación superior, pues consideran que ahí, podrán adquirir los conocimientos necesarios para desenvolverse en la sociedad y sobretodo en el mundo laboral.

Tal cosa, a veces es incierta, ya que la oferta laboral es muy baja en cuanto a licenciados y la tendencia de ahora, es más bien formarse, en áreas técnicas, puesto que el mundo cambia la oferta laboral también.

Y si los jóvenes no adquieren un espacio en la universidad pública, muchos no pueden pagar una privada, y lo siguiente que hacen es buscar empleo; pero, la mayoría no puede ni acomodarse en estos espacios, ya que el bachillerato no garantiza su inserción laboral.

10.3. Empresas y ocupaciones

En base al siguiente cuadro, se puede asegurar que la industria Manufacturera, que se refiere aquellas empresas en las cuales predomina el trabajo manual, es la segunda con mayor porcentaje, lo cual quiere decir, que es donde mayor oferta laboral existe.

En cuanto al programa de FAUTAPO, este tiene mucha relación con la ocupación manufacturera, ya que los jóvenes son capacitados para adquirir Competencias Laborales precisamente para ese sector y claro el otro sector en el que se capacitan, es servicios, el cual en el cuadro, también tiene un importante porcentaje.

Bolivia: ocupación de la actividad principal por ciudad capital, 2009, (en porcentaje %).

OCUPACIONES	La Paz
Fuerzas Armadas	0,11
Ocupaciones de dirección en la administración Pública y en empresas	1,94
Ocupación de Profesionales Científicos e Intelectuales	8,98
Ocupaciones de Técnicos y profesionales de Apoyo	8,38
Empleados de Oficina	4,84
Trabajadores de los Servicios y Vendedores de Comercio	32,21
Productores y Trabajadores en la agricultura, Pecuaria, Agropecuaria y Pesca	1,59
Trabajadores de la Industria Extractiva, construcción Industria manufacturera y otros oficios	23,61
Operadores de Instalaciones y Maquinarias	7,71
Trabajadores No Calificados	10,62

Fuente: INE, Anuario Estadístico 2009

10.4. Población Desocupada y Ocupada en la ciudad de La Paz

Este cuadro puede tener la siguiente explicación:

Puede que los niveles de desocupación, sean altos en el rango de edad de 18 a 25 años de edad, debido a que este grupo de la población se encuentra en camino a adquirir alguna profesión u oficio.

O que por ser jóvenes, y en algunos casos tener una profesión, el mercado laboral no les ofrezca oportunidades, debido a la escasa o nula experiencia laboral.

Bolivia: población desocupada por rangos de edad y ciudad capital, 2009, (En porcentaje%).

Rangos de edad	La Paz
Población desocupada	76.529
10—17	12,56
18-25	34,95
26-33	21,47
34-41	13,23
42-49	6,74
50-57	7,04
58-65	2,58
>66	1,44

Fuente: INE, Anuario Estadístico 2009

En el siguiente cuadro, se observa que los niveles de ocupación son mayores en personas de 26 a 33 años de edad, lo cual quizás se deba a dos opciones:

Que personas en este rango de edad, ya han adquirido experiencia laboral, para ser tomados en cuenta en cualquier tipo de trabajo, porque se formó en base a la experiencia y bajo un currículum oculto fuera de cualquier establecimiento educativo.

O que la formación que adquirieron les da la oportunidad de incorporarse al trabajo y además que el mercado laboral demanda gente formada, con energía, joven y con ganas y posibilidades de superación.

Bolivia: población ocupada por rangos de edad y ciudad capital, 2009, (en porcentaje %).

RANGOS DE EDAD	La Paz
Población Ocupada	795.931
10—17	8,46

18-25	17,8
26-33	20,2
34-41	18,56
42-49	14,92
50-57	11,38
58-65	6,16
>66	2,51

Fuente: INE, Anuario Estadístico 2009

Cualquiera sea el caso, llama mucho la atención que los niveles de desocupación sean altos durante el rango de edad de 18 a 25 años y que los niveles de ocupación sean altos después de este rango de edad.

10.5. El empleo juvenil urbano

En los últimos años mejoró el crecimiento económico, gracias al comportamiento favorable de los precios de las materias primas en el mercado externo; lo lamentable de esto, es que no se tradujo en desarrollo y particularmente en nuevos empleos. Una parte de lo que se recibe del IDH, está destinado para el pago de Renta Dignidad, Juancito Pinto y Juana Azurduy de Padilla y aún hacen falta empleos para la población y más que todo para la población desprotegida en este aspecto. Los jóvenes como se vio en los cuadros anteriores, son el grupo más desamparados, por la falta de empleos y oportunidades para ellos.

Asimismo, el mercado laboral para los jóvenes según Bruno Rojas C., Investigador del CEDLA (Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario), se traduce en lo siguiente:

Existe una mayor demanda de trabajadores con formación específica y no obstante hay un mayor grado de educación de la población (joven), es decir, que los profesionales a nivel licenciatura abundan y son poco requeridos. Y más bien, el mercado laboral exige personal apto para trabajos que no necesitan mucho tiempo de formación, como es el caso de las carreras técnicas que brinda el programa de FAUTAPO.

En el 2008, los trabajadores con formación específica, representaban el 63.6% de la población ocupada. En el 2010, fueron el 64.6% y de este total, el 73.5% eran mujeres.

Mientras que los profesionales y técnicos superiores tenían un 16.3%. Los operarios calificados el 8.2% y el porcentaje restante lo representaban otro tipo de trabajadores.

Es por eso, que se llega a la conclusión de que, si bien tener mayor formación abre posibilidades de trabajo, no garantiza empleo seguro y menos de calidad, pues como se mencionó antes, si existen muchas personas buscando trabajo y pocos espacios, el trabajador deberá conformarse con lo que encuentre, sin poder exigir mayores beneficios.

Mientras no existen formas de superar el desempleo general y especialmente para los jóvenes, se crean programas como el de FAUTAPO, Mi Primer Empleo Digno y Escuela Taller entre otros.

11. PROGRAMA DE FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL PARA JÓVENES BACHILLERES

A continuación, se presenta la información necesaria para percibir cómo se concibe un programa de éxito, el manejo macro acerca de la institución administradora y las características esenciales del proceso educativo.

11.1. Fundación Educación para el Desarrollo FAUTAPO

La Fundación AUTAPO, en primera instancia fue creada con el objetivo de brindar apoyo en materia educativa, a algunas carreras de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho, de Tarija, y la Universidad Autónoma Tomás Frías, de Potosí, lo cual dio origen a la sigla AUTAPO (Apoyo a las Universidades de Tarija y Potosí).

Fue concebida en 1998, como un proyecto bilateral entre la Embajada Real de los Países Bajos y el Viceministerio de Educación Superior, Ciencias y Tecnología de Bolivia.

Concluido el trabajo inicial, el año 2004 se decidieron ampliar los límites del proyecto originario, utilizándolo como base para la creación de una Fundación, que pasó a denominarse Fundación AUTAPO, Educación para el Desarrollo.

Es así que, en enero de 2005, la Fundación inicia sus actividades con el respaldo institucional y económico de la Embajada Real de los Países Bajos, a la cual se fueron sumando diferentes instituciones públicas, privadas y organismos de cooperación internacional vinculados con las áreas de trabajo de la Fundación. Con el transcurso de los

años amplió el ámbito de sus actividades, hacia diversas áreas relacionadas con la educación, la producción, el diseño y difusión de tecnología informática y de gestión.

El resultado actual de este devenir es una Fundación con una estructura sólida, objetivos y estrategias claramente definidos, un amplio respaldo institucional y una experiencia comprobada en actividades orientadas al desarrollo económico y humano, a partir de la educación.

Los logros obtenidos sobre esta base han consolidado la presencia de FAUTAPO a nivel nacional y han permitido que su influencia trascienda los límites del contexto inmediato, aportando a la construcción de políticas y estrategias a nivel estatal en materia educativa y de desarrollo, constituyéndose ahora como parte del tejido organizacional a nivel nacional que promueve la Educación para el Desarrollo, realizando trabajo conjunto con Prefecturas, Municipios y diversas organizaciones públicas y privadas de las diferentes áreas geográficas en que tiene injerencia.

La *Visión* que tiene FAUTAPO es la siguiente:

“Somos una institución que brinda mayores oportunidades y mejor calidad de vida a las personas a través de una educación productiva, de calidad pertinente y equitativa en los diferentes niveles de educación para el desarrollo económico y social”
(www.fundacionautapo.org)

Y la *Misión* es la siguiente:

“Promovemos la interacción entre los sectores educativo y productivo a través del desarrollo de procesos educativos innovadores, la articulación de complejos productivos y el desarrollo de sistemas de información y gestión, apoyando de manera decidida las políticas gubernamentales para satisfacer las demandas de la sociedad civil y el sector productivo, con criterios de equidad y pertinencia en Bolivia” (www.fundacionautapo.org).

11.1.1. Otros programas y proyectos de FAUTAPO

Entre los programas y proyectos que maneja la FAUTAPO, se presentan a los siguientes, divididos por su categoría.

- “Programas de Educación (Segunda Fase)
 - Educación Técnica Productiva ETP
 - Transformación de la Educación Superior
 - Fortalecimiento Institucional y Tecnologías
 - Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres
 - Programa de Capacitación para Capacitadores de Educación Técnica de las Fuerzas Armadas de la Nación.
 - Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.
 - Apoyo a los Consejos Educativos de Pueblos Originarios "CEPOS"
 - Programa de Apoyo al Arte

- Complejo Productivo Sur
 - Complejo Productivo Programa Quinoa
 - Complejo Productivo Programa Uvas, Vinos y Singanis

- Programa de Educación Técnica Productiva - ETP proCAP
- Programa de Educación Técnica Productiva Red Amazónica
- Convenio de Administración delegada de cuatro (49) CETAs – Centros de Educación Técnica Agropecuaria, Formación Profesional Técnica para el Desarrollo Rural.
- Proyecto Manejo de Bosques Nativos” (www.fundacionautapo.org)

Gracias a las perspectivas que se tienen en FAUTAPO y los principios que lleva en sí, de que la educación es el pilar fundamental para el desarrollo productivo, es que tiene tanto éxito en todo este tiempo. Sus programas y proyectos tienen una estrecha relación entre “educación y desarrollo productivo”.

11.1.2. Aliados estratégicos de FAUTAPO

Entre los aliados estratégicos de FAUTAPO, en todo el país donde tiene presencia, se encuentran a, “...102 Institutos de Capacitación, 3700 empresas coadyuvando procesos formativos, 58 Municipios aportan económicamente a las acciones, 17 Municipios aportan en Complejos Productivos, 94 Centros de Educación Alternativa, 5 convenios firmados con organismos internacionales...” (www.fundacionautapo.org).

11.1.3. Pensamiento Estratégico

Para que los programas y proyectos que plantea FAUTAPO se desarrollen de forma conveniente, se toma en cuenta lo siguiente:

- “Actualmente no ofrece financiamiento para la construcción de infraestructura educativa, ya que existe la suficiente como para llevar adelante sus programas.
- La sostenibilidad de sus acciones se basa en el apoyo a la educación pública dentro de las normas y políticas del Estado.
- Fomentan la educación productiva según la demanda de los actores productivos y sociales.
- Consideran al enfoque de la Formación Basada en Competencias como el más adecuado para el establecimiento de una novedosa y completa oferta educativa en sus diferentes niveles.
- Creen que la incorporación de temas transversales como la interculturalidad, el género, el medio ambiente y otros en la currícula educativa, es absolutamente imprescindible para el desarrollo y proyecto de vida de los estudiantes.
- Consideran que el fomento a las capacidades locales, sumado al impulso a la educación, es uno de los pilares del desarrollo económico de cada región, a la vez que uno de los preceptos básicos de una efectiva educación para el desarrollo.
- Confían en que las experiencias obtenidas mediante el trabajo de la Fundación se constituyan en insumos para la elaboración de políticas públicas adecuadas” (www.fundacionautapo.org).

11.1.4. Principales entes Financiadores

FAUTAPO gestiona ante organismos internacionales el financiamiento para desarrollar programas educativos y productivos en el país, los que financian los programas en su totalidad o parcialmente son: la “...Embajada del Reino de los Países Bajos, la Embajada de Suecia y la Embajada de Dinamarca...” (www.fundacionautapo.org).

Para el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres, la Embajada del Reino de los Países Bajos, es quien cubre la mayor parte del presupuesto para su ejecución y la otra parte, la aportan los municipios donde tiene presencia.

11.2. Acerca del Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres

Desde hace mucho tiempo, se encuentran presentes los problemas de la falta de recursos humanos calificados y la demanda de los jóvenes por formarse y obtener un empleo; y programas como el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres, vienen trabajando para tratar de satisfacer estas necesidades.

Es así, que FAUTAPO, planteo cubrir estas necesidades con la puesta en marcha del programa con el "...objetivo de atender las necesidades de formación de miles de jóvenes bachilleres con problemas económicos, quienes no encuentran un espacio en las instituciones de educación formal superior o no están en posibilidades de pagar sus estudios. Estos jóvenes son producto de la orientación hacia la educación universitaria del Sistema Educativo Boliviano, que está afectando sobre todo a las personas de bajos recursos, ya que no todos encuentran una plaza de estudio financiado por el Estado una vez finalizado el bachillerato. También son resultado de la situación de pobreza que enfrenta el país" (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 5).

Es entonces, que al brindar una oportunidad a este grupo de personas, de mejorar sus habilidades y capacidades, lograr competencias y de esta manera mejorar sus perspectivas del futuro, el programa se constituye en una estrategia de lucha contra la pobreza y el desempleo juvenil.

Asímismo, el programa viene trabajando desde mayo del 2006 y hasta el segundo semestre de 2012 tiene diez convocatorias en su haber, tomando en cuenta que salen dos convocatorias por año y que la novena convocatoria tuvo un anexo B.

Cada convocatoria, tiene la duración mínima de nueve meses, ya que tiene tres fases: 1° fase de Formación Laboral, donde se capacitan por cuatro o cinco meses. 2° fase de Practica Laboral, donde realizan prácticas en empresas por tres meses. Y la 3° fase de Inserción Laboral, donde los Responsables y/o Coordinadores/as de las Instituciones de Capacitación y los Secretarios Municipales realizan supervisiones periódicas para asegurar la inserción del joven a la empresa en la que está trabajando.

Hasta ahora, el programa tiene presencia en seis departamentos del país: Oruro, Sucre, Santa Cruz, Cochabamba, El Alto y La Paz.

11.3. Descripción del programa

“El Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres en su concepción parte de dos premisas fundamentales:

- a) Atender a un grupo excluido de la población en edad de formarse-bachilleres con necesidades económicas, sin espacio en el mundo educativo- con acciones de formación que les permitan integrarse al mundo laboral en empleo o auto empleo, continuar su trayectoria formativa y mejorar sus condiciones de vida.
- b) Impulsar el desarrollo del sector productivo, a través de la provisión de recursos humanos calificados, con pertinencia y de acuerdo a las necesidades del medio” (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 9).

Estas dos premisas, son engranadas gracias a la necesidad del sector productivo de personal calificado para sus industrias y la necesidad de los jóvenes para formarse y obtener un empleo.

11.3.1. El programa como una oportunidad para la vida y el trabajo

FAUTAPO gracias al trabajo en experiencias educativas, plantea una formación integral para que el Programa se convierta en “...Una oportunidad para la Vida y el Trabajo, ya que se concibe como una estrategia de lucha contra la pobreza, en tres dimensiones: I) como un hecho educativo que desarrolla en las personas sus competencias para la empleabilidad y el emprendedurismo; II) como un hecho laboral por que mejora las condiciones de ingreso de las personas al mundo del trabajo y; III) como un hecho económico por que genera recursos que permiten a las personas mejorar sus condiciones de vida y aportar así al desarrollo del país” (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, págs. 5-6).

Es por eso que se considera que el programa es una oportunidad para la Vida y el Trabajo, ya que incorpora dentro de sí, elementos que son primordiales para el desenvolvimiento del joven dentro de la sociedad y del ámbito laboral.

11.3.2. Objetivos generales y específicos del Programa

El programa tiene como objetivo general: “Desarrollar una estrategia para incrementar las probabilidades de inserción laboral, en empleo o autoempleo, de mujeres y hombres

jóvenes bachilleres pertenecientes a familias de bajos recursos económicos que enfrentan dificultades de integración económica y social, mediante acciones de capacitación, formación y experiencia laboral, con base en una articulación pertinente entre la demanda laboral y la oferta formativa” (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 10).

Y para el logro del objetivo general, se tiene como objetivos específicos a los siguientes:

“Oferta formativa: Desarrollar acciones de formación técnica laboral con una fuerte vinculación y articulación entre el mundo laboral y el educativo, proporcionando una visión sobre el emprendimiento.

Demanda laboral: Desarrollar acciones de sensibilización de los empresarios por la formación técnica laboral y capacitación de recursos humanos.

Fortalecimiento de la oferta: Revalorizar la formación técnica laboral a través del fortalecimiento de las capacidades institucionales de la oferta y su difusión, proporcionando una visión integral.

Equidad: Contribuir a disminuir las brechas de inquietud de género, incorporando una mayor cantidad de mujeres al programa, desarrollando estrategias y metodologías de discriminación positiva.

Coordinación: Promover la participación de diferentes sectores, públicos y privados en el desarrollo del Programa, respondiendo a los requerimientos externos” (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 10).

11.3.3. Datos estadísticos del por qué del programa

“Según UDAPE, en Bolivia el grupo de jóvenes bachilleres sin opciones de estudio constituye el 56% de la población entre 19 y 25 años. En un país cuya población, es en un 60% pobre, es decir, que apenas pueden cubrir sus necesidades básicas y muchos de ellos ni siquiera pueden cubrir esas necesidades (27% son pobres extremos), es fácil imaginar que este grupo de jóvenes no tendrá una oportunidad de formación por sus propios medios...” (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 6).

Para este grupo de jóvenes que no podrán contar con alguna opción de formación, el programa representa una gran oportunidad, ya que con él tendrán la posibilidad de incorporarse en el mundo laboral, adquiriendo capacitación de acuerdo a una carrera técnica u oficio demandado.

11.3.4. Principales actores involucrados

Para cumplir con sus objetivos el programa en la ciudad de La Paz, articula diferentes acciones y diferentes actores entre los cuales encontramos a los jóvenes, las ICAP's, el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, el Sector Productivo o Empresarios y FAUTAPO.

11.3.4.1. Población objetivo; los jóvenes

La población objetivo son los jóvenes bachilleres, hombres y mujeres de las distintas zonas de la ciudad de La Paz, que se encuentran en un rango de entre 17 a 25 años de edad, los cuales provienen de hogares con necesidades económicas.

El rango de edad que se eligió es amplio, para que el programa brinde una oportunidad a aquellos jóvenes, que por razones sujetas esencialmente a la pobreza y la necesidad de generar recursos económicos para ellos y sus familias, no encuentran una opción de continuar con su formación, después de haber concluido el bachillerato; pero, también es para aquellos jóvenes, que pasaron algún tiempo buscando una opción de estudios o ya incursionaron al mundo laboral sin ninguna preparación o algún éxito.

11.3.4.1.1. Selección para acceder a las becas

Para seleccionar a quienes serán beneficiarios de la beca, el instrumento que se utiliza principalmente es la "Encuesta Social" (*Anexo 2*), donde se recoge información acerca de su situación, principalmente, socioeconómica. Además, se realiza una visita domiciliaria, a cada uno de los jóvenes para comprobar y verificar los datos otorgados en la "Encuesta Social".

Asimismo, las ICAP's se valen de otras herramientas para seleccionar a los jóvenes, como la entrevista personal y la prueba de las dos primeras semanas, donde se estudia el área de Proyecto Ocupacional y se llega a observar si el o la joven es apta para recibir formación en el área que postula.

11.3.4.1.2. Condiciones para acceder a la beca

Las condiciones de participación están fijadas en las bases de las diferentes convocatorias y se refieren a:

Ser bachiller; jóvenes que a la fecha de la convocatoria hayan vencido el último año de bachillerato, ya sea del sistema regular o alternativo, lo que debe ser respaldado con la libreta vencida de cuarto de secundaria (actualmente de 6°) o el título de bachiller.

Tener entre 17 a 25 años; información que debe ser respaldada con algún documento, como: Carnet de Identidad, RUN, Certificado de Nacimiento, Certificado de Bautizo, Libreta de Familia u otro documento.

Provenir de hogares de escasos recursos económicos; para comprobar lo mismo, se realiza la aplicación de la Encuesta Social y en este instrumento se lo revalida a través de una declaración jurada al ser verificada en las visitas domiciliarias.

Tener escasa o nula experiencia laboral; y al momento de la postulación encontrarse en situación de desempleo, subempleo o inactividad, demostrando interés por incorporarse a un proceso de formación para el trabajo.

Tener disponibilidad de tiempo completo; ya que los estudiantes, deben asistir a clases de cinco a seis días a la semana, cumpliendo no menos de 10 horas pedagógicas por día.

No haber participado en experiencias similares; los postulante no deben haber participado, en el proyecto piloto y el actual programa de Mi Primer Empleo Digno, ni en otras convocatorias del programa de jóvenes de FAUTAPO y menos aún en la Escuela Taller del GAMLP.

11.3.4.1.3. Niveles de participación de los jóvenes en el programa

Los jóvenes participan activamente en el programa en distintos niveles:

- Compiten para acceder a una plaza de formación, demostrando sus conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y su perfil ético y moral.

- Se forman en un proceso integral en las siguientes fases: fase de Formación Laboral, fase de Práctica Laboral y la fase de Inserción Laboral.
- Reciben la subvención del programa en forma de beca que cubre totalmente los costos del proceso de formación y un apoyo económico de 10 Bs. por jornada asistida, para transporte y refrigerio diario.
- Cofinancian su seguro contra accidentes por el tiempo de duración de la acción, con un costo mínimo, de 16 Bs., para algún accidente que pudiese presentarse durante la formación.
- Son elemento fundamental para el logro de los objetivos del programa.
- Realizan su Inserción Laboral como éxito de su formación y del programa.
- Juegan un rol importante en la supervisión de la entrega de materiales, en cuanto a calidad y cantidad, de tal y como fue aprobada la propuesta de la ICAP, es decir, que ellos son los que pueden dar fe de lo que se entregó.
- Retroalimentan a las ICAP's, con sugerencias y observaciones durante su formación.
- Representan la población objetivo, por la que se deben las ICAP's, el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz y FAUTAPO.

11.3.4.2. Instituciones de Capacitación

Se entiende por ICAP a las Instituciones de Capacitación, sean estas públicas y/o privadas, que tengan la facultad de desarrollar procesos de formación. "...Pueden participar en la presentación de propuestas todas las ICAP's que cuenten con resolución Ministerial (públicas) o se encuentren habilitadas en el RICAP de propiedad de la Fundación PROCAL (privadas). Asimismo, deben poder disponer de la entrega de facturas y/o el pago de impuestos contra prestación de servicios" (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 14).

11.3.4.2.1. Funciones de las ICAP's

Las ICAP's, son las que trabajan de forma directa con los jóvenes y el Sector Empresarial, es por eso que se convierten en el actor clave para las acciones de gestión y articulación del programa.

"Como funciones principales las ICAP's deben:

- Desarrollar una oferta formativa de acuerdo a las necesidades identificadas por los Gobiernos Municipales, FAUTAPO, empresarios, y asociaciones de empresarios, en el marco de la convocatoria abierta y modalidad concursable.
- Desarrollar un perfil formativo por competencias basado en los requerimientos del mundo laboral (empresas).
- Organizar y ejecutar la acción de formación.
- Cumplir las normas y procedimientos técnicos y administrativos estipulados en las Bases que son parte de la relación contractual con FAUTAPO.
- Entregar los informes y solicitudes de pago en forma oportuna y correcta.
- Emitir junto a FAUTAPO y los Gobiernos Municipales, los certificados de competencias desarrolladas” (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 14).

11.3.4.2.2. Personal de las ICAP´s

De acuerdo a las actividades que debe cumplir la ICAP, se requiere de distintas personas encargadas de distintas actividades; sin embargo, algunas de las ICAP´s optan porque el Responsable de la Acción de Formación, realice solo todas las actividades de cada área. Cosa que también es permisible, siempre y cuando cumpla con todos los procedimientos que solicita FAUTAPO.

Asimismo, entre el personal se encuentran a los docentes de cada área temática como: Proyecto Ocupacional, Competencias Básicas, Formación para la Empleabilidad, Formación para el Emprendimiento y Capacitación Ocupacional o Específica. Puede que en cada una de éstas solamente un docente, se haga cargo por completo, pero también puede ser que comparta la carga horaria con otros docentes.

Responsable de la Acción de Formación; es quien se encarga de elaborar la Propuesta para la Acción de Formación, asiste a las reuniones periódicas con FAUTAPO y el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, realiza las modificaciones y contrataciones del personal, realiza la compra de materiales, controla y gestiona demás acciones.

Coordinador/a de la Acción de Formación; es quien coordina todo el proceso formativo, tanto con los docentes y los estudiantes, se encarga de realizar la difusión del programa, inscribe y realiza visitas domiciliarias, elabora el cronograma de la formación, elabora textos,

colabora y orienta a los docentes en la elaboración de competencias, realiza seguimiento continuo a los estudiantes, coordina acciones para realizar convenios con empresas, etc.

Responsable del sistema Wayka; se encarga principalmente, de subir al sistema todos los datos que sean necesarios, para el pago del apoyo económico, los reembolsos y desembolsos de la ICAP.

Responsable de Practica Laboral; se encarga de realizar supervisiones periódicas cuando el joven ya está en la empresa y en algunas ocasiones va acompañado del Secretario/a Municipal.

Docente del área de Proyecto Ocupacional; son profesionales con experiencia en el trabajo con jóvenes, preferentemente de las carreras de ciencias sociales o humanísticas y deben tener capacidad perceptual y motivacional.

Docente del área de Competencias Básicas; son profesionales con experiencia en el trabajo con jóvenes, preferentemente de las carreras de ciencias sociales o humanísticas. Asimismo, es necesario que tengan conocimientos sólidos en lenguaje y matemáticas, principalmente.

Docente del área de Formación para la Empleabilidad; son profesionales con experiencia en el trabajo con jóvenes, preferentemente de las carreras de ciencias sociales, humanísticas o jurídicas, deben tener conocimientos sólidos en leyes y principios motivacionales.

Docente del área de Formación para el Emprendimiento; son profesionales con experiencia en el trabajo con jóvenes, preferentemente de las carreras de ciencias sociales, humanísticas o administrativas, deben tener conocimientos sólidos en planes y proyectos de negocio y contabilidad.

Docente del área de Capacitación Ocupacional o Específica; son personas formadas a nivel profesional, técnico y quizás simplemente por la experiencia, que respondan a las necesidades del currículo elaborado por la ICAP. Este docente, principalmente, debe tener bastante experiencia con el trabajo con jóvenes y en el área técnica que se requiera.

11.3.4.3. Gobierno Autónomo Municipal de La Paz

El Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, es el actor público principal del Programa. Desde la visión del Desarrollo Económico Local, participa como co-financiador y co-gestor del Programa. “...Como co-financiadores cubren una parte de los costos de funcionamiento del programa de jóvenes. Además:

- Participan en la priorización de los sectores productivos y de servicios en los cuales se necesitan recursos humanos calificados.
- Promueven el acercamiento entre los actores del sector productivo y del sector educativo.
- Cofinancian el programa y garantizan su sostenibilidad futura.
- Gestionan el programa a través de un equipo de profesionales que trabaja como nexo articulador entre el programa (FAUTAPO), las ICAP's y los Gobiernos Municipales (los secretarios Municipales y Asistentes Municipales).
- A través de los Secretarios Municipales, realizan el seguimiento al desarrollo de la acción formativa controlando cronograma, entrega de materiales, etc.” (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 15).
- La Secretaria Municipal y el Asistente Municipal, en el caso de la ciudad de La Paz, realizan supervisiones continuas en los cursos de las ICAP's, para garantizar su buen desarrollo y pleno cumplimiento. También, realizan seguimiento mientras los jóvenes se encuentran en la fase de Práctica Laboral e Inserción Laboral
- Y coordinan actividades para la difusión del programa.

11.3.4.4. Sector Empresarial

El sector empresarial, constituye un elemento fundamental para el programa, ya que es quien acoge a los jóvenes una vez concluida la fase de Formación Laboral y los contrata o los pone como personal de planta, una vez que los jóvenes hayan demostrado las habilidades y actitudes que necesita la empresa.

Además el currículo que elabora la ICAP, en la propuesta técnica, está en base a las necesidades de cada empresa. Es por eso que su “...participación esta prevista desde el principio hasta el fin de cada una de las convocatorias.

- El sector empresarial determina las tendencias del mercado laboral.
- En bases a sus requerimientos y demandas, las ICAP's diseñan el contenido de la acción y definen el perfil de egreso de los jóvenes capacitados.
- Participan en la formación práctica de los participantes.
- Cofinancian el programa a través de un apoyo económico que pagan a los participantes durante la fase de las prácticas.
- En las acciones pueden participar todas las empresas (micro, pequeña, mediana y gran empresa) constituidas en los municipios seleccionados, que requieran personal calificado, apoyen en la definición del perfil ocupacional y estén dispuestas a cofinanciar la practica laboral" (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 15).

11.3.4.5. Fundación Educación para el Desarrollo FAUTAPO

Como FAUTAPO es la entidad ejecutora "...se constituye en el ente encargado de lograr una eficiente administración técnica y financiera, que garantice el uso ágil y transparente de los recursos y la calidad de la ejecución de las acciones de formación y sus resultados. FAUTAPO cuenta con experiencia y trabajo en el área de educación vinculada al desarrollo socioeconómico" (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 13).

11.4. Secuencia lógica del programa

Para llevar a cabo las convocatorias, se realiza una secuencia lógica, a través de la cual puedan guiarse los actores del programa. Ésta, se la elabora de acuerdo a cada una de las convocatorias, tomando en cuenta la duración, el calendario y los diferentes acontecimientos que puedan llegar a ocurrir (*Anexo 3*).

Esta secuencia lógica tiene esencialmente siete momentos o pasos a seguir, los cuales se detallan a continuación:

11.4.1. Primer momento, "Elaboración de Bases para la presentación de propuestas"

El primer momento del programa, es la elaboración de las "Bases para la Presentación de Propuestas", que se trata de recoger opiniones de parte de los representantes de las ICAP's, el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, Sector Empresarial y jóvenes, para realizar un análisis constructivo y plasmar ideas en la bases, que puedan ayudar a mejorar

el programa siguiente, es por eso que en cada convocatoria se modifican algunos aspectos. Asimismo, este momento se lo realiza aproximadamente dos meses antes de que inicien labores las acciones de formación, aunque en esencia de convocatoria a convocatoria no cambia mucho.

11.4.2. Segundo momento, “Elección de áreas de formación, convocatoria y elaboración de propuestas”

Este proceso se lo puede realizar constantemente, ya que la identificación de la demanda y la oferta laboral, puede surgir en cualquier momento; pero, se lo realiza preferentemente a la par del primer momento, es ahí cuando se realiza la detección de áreas con oferta laboral. Además, en este proceso participan, el Sector Empresarial y contribuyen el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz y sobretodo las ICAP's. Este periodo, es de suma importancia ya que en él se definen las áreas en que se podrán presentar propuestas.

Asimismo, una vez identificadas las áreas de formación, se realiza la convocatoria pública a través del periódico e invitaciones a las ICAP's, que en ese tiempo estén ejecutando acciones de formación.

Las ICAP's tienen un determinado tiempo, no más de tres semanas, para elaborar las propuestas técnicas y económicas (*Anexo 4*) y realizar preguntas para que la Secretaria y el Asistente Municipal del programa puedan aclararlas y así logren presentar propuestas pertinentes, las cuales respondan los parámetros de FAUTAPO.

De igual modo, durante la elaboración de propuestas las ICAP's deben atravesar por distintos pasos como, la recolección de información del Sector Empresarial, a través de un instrumento para la detección de mercado laboral (*Anexo 5*), para realizar un estudio real de la oferta laboral.

En este tiempo también, se escoge al personal, se elabora el currículo, el perfil de egreso de los futuros participantes, cotización de materiales e insumos, etc. y todo lo necesario para configurar las propuestas técnicas y económicas.

11.4.3. Tercer momento, “Presentación y evaluación de propuestas”

Las ICAP's presentan las propuestas técnicas y económicas, de acuerdo a las "Bases para la presentación de Propuestas" del programa.

Se realiza la recepción de propuestas, un día determinado hasta las 6:30 p.m., como plazo máximo, sin recibir una propuesta más una vez pasada la hora.

Inmediatamente recepcionadas las propuestas se realiza la evaluación de los cursos ofertados por las ICAP's, de acuerdo a los parámetros que tiene FAUTAPO y el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz y pertinencia de la oferta (*Anexo 6*).

11.4.4. Cuarto momento, "Adjudicación, difusión, inspección, elaboración del cronograma de actividades y preinscripción"

Luego de la evaluación y la respectiva adjudicación de propuestas a las ICAP's que hayan cumplido con los requisitos y ofrecido un curso pertinente, se realiza el proceso de difusión del programa de las carreras ofertadas, donde participan la Secretaria y el Asistente Municipal de La Paz, quienes son responsables de organizar las actividades, para que conjuntamente con el personal de las ICAP's, se realicen ferias informativas, volanteos zonales, visitas a medios de comunicación, etc.

Asímismo, cada ICAP que se adjudicó una propuesta, realiza distintos esfuerzos para invitar a los jóvenes a participar en su acción de formación. Este proceso llega a durar aproximadamente un mes.

Para adquirir los beneficios de la beca, primero los jóvenes deben apersonarse a las oficinas del GAMLP, donde se les aplica un instrumento y se les entrega la ficha de preinscripción, el cual es requisito para ser parte del programa. En ese mismo instante, puede elegir el área en que desea capacitarse; pero, también se les hace entrega de las direcciones de toda la oferta formativa para que puedan inscribirse.

Por otra parte, la Secretaria Municipal, realiza una verificación ocular en la ICAP, para ver si realmente cumplen con las condiciones adecuadas, según las propuestas. Se entrega la información complementaria y se firman los contratos. El cronograma de actividades, se lo entrega en esta instancia para que el personal municipal lo revise y haga las observaciones

correspondientes y pueda ser aprobado. El cronograma, especifica los días y el horario de las distintas materias.

11.4.5. Quinto momento, “Inscripción, inicio de acción y seguro contra accidentes”

El/la joven entrega su ficha en la ICAP para inscribirse en el curso de su interés. Durante este periodo, las ICAP's aplican la Encuesta Social y mediante las visitas a domiciliarias verifican la información brindada en ésta. Tienen que constatarse de que tengan un domicilio, provengan de familias con necesidades económicas y que exista un compromiso y apoyo de la familia.

En este mismo momento y al llenar el cupo de por lo menos 20 y máximo de 25 preinscritos por Acción de Formación, las ICAP's pueden iniciar labores. Sin embargo, existen carreras que tienen mayor demanda y por ende más jóvenes preinscritos, los cuales luchan por adquirir un espacio en el curso de formación, durante las dos semanas de la materia de Proyecto Ocupacional.

También se realizan los trámites para adquirir el seguro contra accidentes, que debe ser cubierto conjuntamente por la ICAP y los participantes, los últimos aportan Bs. 16 para su seguro. Y se gestiona, la adquisición de las Tarjetas de Debito, para cada uno de los jóvenes, FAUTAPO desembolsa el dinero directamente en sus cuentas, según el registro de asistencia de cada semana.

11.4.6. Sexto momento, “Ejecución, seguimiento y supervisión”

En este paso, se ejecuta la acción de formación como tal y se divide en tres partes: la fase de Formación Laboral que puede llegar a durar entre cuatro a cinco meses; fase de Práctica Laboral, que tiene la duración de tres meses, teniendo un mínimo de 60 días cumplidos en empresa y fase de Inserción Laboral, donde el/la joven se incorpora formalmente a alguna empresa.

En el desarrollo de la fase de Formación Laboral, se realiza el seguimiento y monitoreo por parte de la Secretaria y el Asistente Municipal, con el apoyo y supervisión de los coordinadores Departamentales de FAUTAPO.

Cuando se realiza la supervisión, durante la fase de Formación Laboral, se debe velar que la acción de formación se esté desarrollando tal y cual la ICAP presento la propuesta, en cuanto a docentes, equipo, infraestructura, entrega de materiales, etc. Además, el proceso formativo, debe garantizar que la/el joven adquiera las Competencias Laborales necesarias, para su adecuado accionar en su futuro puesto de trabajo, para lo cual se debe conversar, alentar y guiar a estudiantes y a docentes, en cuanto al avance, asimilación, dinámica y didáctica.

En la fase de Práctica Laboral, primero, las ICAP's deben acomodar a los jóvenes en empresas que se relacionen al área, para la cual se formaron. Una vez ubicados en sus puestos de trabajo, se realiza el seguimiento y supervisión por parte de las ICAP's en las empresas, en por lo menos nueve ocasiones, y por parte de la Secretaria Municipal, en tres oportunidades, durante los tres meses de práctica.

Durante este periodo, las ICAP's son las encargadas de que los jóvenes cumplan con las prácticas y concluyan favorablemente con su proceso formativo y para ello se realizan distintos esfuerzos como: reacomodar a los jóvenes en otras empresas, realizar charlas de motivación y refuerzo de autoestima, estar al tanto de lo que ocurre en su entorno laboral y alentar sus logros, entre otros.

La Secretaria y el Asistente Municipal, se encargan de que los jóvenes se encuentren en puestos de empleo, en condiciones adecuadas y cumpliendo el trabajo para el cual fueron formados y principalmente, deben asegurarse de que el/la joven efectivamente este realizando la práctica.

Antes de la culminación de la fase de Práctica Laboral, las ICAP's deben asegurar que los jóvenes cumplan con la fase de Inserción Laboral, ya sea en la misma empresa en que realizaron su práctica o en otra. Y para certificar lo mismo debe existir un contrato laboral, certificado de trabajo o algún otro documento, que de fe que el joven está realmente trabajando y logró su Inserción Laboral.

Asimismo, durante la fase de práctica, se llevan a cabo tres talleres de retroalimentación en las ICAP's, para reforzar aspectos que sean necesarios para los jóvenes.

El proceso de seguimiento y monitoreo de las fases de Formación Laboral, Práctica Laboral e Inserción Laboral se basa en el sistema Wayka, ya que a él se suben todos los datos acerca de la adquisición de competencias en las cinco áreas y asistencia de la primera y segunda fase, esto permite cruzar la información del seguimiento y monitoreo con los reembolsos y desembolsos correspondientes a cada una de las fases, para la cancelación a las ICAP's y jóvenes.

11.4.7. Séptimo momento, “Conclusión del programa, retroalimentación y entrega de certificados”

Este es el momento de conclusión de la Acción de Formación, donde ya se entregaron todos los informes y se subieron todos los datos al sistema Wayka. Asimismo, “...En este momento se llevan a cabo los talleres de evaluación y retroalimentación de la convocatoria, entre representantes de FAUTAPO, coordinadores de la acción en las ICAP's, representantes de empresas, jóvenes participantes y secretarios municipales. Estos talleres recogen insumos para el reajuste de las bases de convocatoria y en general de la ejecución de la convocatoria” (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 18).

Pero, en realidad estos talleres no llega a ocurrir como se lo menciona, en el libro de Lizárraga, pues esto simplemente se traduce en un reunión para exigir que todas las ICAP's cierren sus procesos y la evaluación y retroalimentación la realizan entre funcionarios de FAUTAPO y el GAMLP.

Los certificados, son otorgados una vez que todas las ICAP's cierran o entregan todos sus procesos o informes, sí esto se agiliza, entonces es posible conferirlos a corto plazo, de lo contrario se espera; pero, siempre la Secretaria y el Asistente Municipal exigen el cumplimiento de lo mismo. Y es un requisito para las ICAP's concluir, para continuar participando. Por ejemplo, sí no concluyeron la sexta convocatoria, no podrán participar en la octava.

11.5. Estructura organizacional

La Embajada del Real de los Países Bajos y el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, entregan recursos económicos y la potestad para administrar el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres recae en FAUTAPO. Éste se encarga de

controlar, supervisar, realizar los reembolsos y desembolsos, diseñar el enfoque metodológico, elaborar textos guías, etc.

Y como ambas instancias financiadoras delegan toda la responsabilidad a FAUTAPO, éste es quien se encarga de velar que todo se lleve a cabo, de tal forma que todos los actores involucrados se beneficien. Además, el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, es participante activo en la ejecución del programa, a través de la Secretaria y el Asistente Municipal.

Del mismo modo, FAUTAPO y GAMLP delegan la responsabilidad de la formación, realización de prácticas e inserción laboral a las ICAP's, y estas a su vez realizan gestiones para firmar convenios con el Sector Empresarial (*Anexo 7*).

“Por tanto, los actores que gestionan y manejan el Programa son FAUTAPO y los Gobiernos Municipales en cada uno de los municipios donde se trabaja...” (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 19).

11.6. Áreas temáticas de la formación

Toda la fase de Formación Laboral, comprende entre 780 y 940 horas pedagógicas. En el programa se entiende como una 1 hora pedagógica a 45 minutos, este aspecto es muy importante a considerar, ya que influye mucho en el momento de elaborar el Cronograma de Actividades.

De igual forma, cada jornada debe ser de no menos de 10 horas pedagógicas, y debe contar con al menos dos descansos, uno a media mañana, uno para la hora del almuerzo y el último a mitad de la tarde, si corresponde.

Las áreas temáticas se distinguen en dos grupos, áreas o materias teóricas: Proyecto Ocupacional, Competencias Básicas, Formación para la Empleabilidad y Formación para el Emprendimiento. Y área práctica, que es la Capacitación Ocupacional o Específica; aunque, todas las materias tratan de ser prácticas, con muchos ejemplos de la realidad sobre el futuro trabajo que desempeñarán.

Se distinguen estos grupos, porque durante la fase de formación un área teórica siempre debe ir acompañada del área práctica, durante una jornada de capacitación para no cansar demasiado a los jóvenes.

11.6.1. Proyecto Ocupacional

Esta área cuenta con una carga horaria de 80 horas pedagógicas inamovibles, las cuales se desarrollan durante las dos primeras semanas de la acción de formación. Solamente, por estas dos semanas, las horas pedagógicas por día son menos de 10.

En ella se desarrollan actividades para "...apoyar a los jóvenes en su definición de su proyecto ocupacional a partir del análisis de su problemática ocupacional, es decir, de los aspectos de carácter objetivo y subjetivo que impactan en el desarrollo de sus competencias de empleabilidad y que están acordes a sus intereses y saberes previos relacionados en la ocupación" (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 22).

Además, se realizan actividades para que los participantes se apropien de la ocupación para la cual serán formados, es decir, el docente se ocupa de introducirlos al programa, haciéndoles conocer las fases, sus derechos y obligaciones, para que al final puedan elaborar un proyecto de vida laboral, tomando en cuenta sus aspiraciones, metas, características personales, reconocimiento acerca de la ocupación y otros.

11.6.2. Desarrollo de Competencias Básicas

Esta área temática cuenta con una carga horaria de entre 50 y 70 horas pedagógicas, según lo considere pertinente la ICAP.

El desarrollo de Competencias Básicas, "...tiene el objetivo de fortalecer competencias de aprendizaje básicas en el área de lenguaje, comunicación y matemática, con los contenidos directamente relacionados al área de ocupación elegida" (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 23).

Para desarrollar los contenidos en esta área el docente o personal de la ICAP, elabora el texto guía, con ejemplos propios de la ocupación para que se sitúen en el puesto de trabajo.

Asímismo, en lenguaje y comunicación se lleva contenidos de acuerdo al nivel en el que se encuentran, no se trata, que de este curso salgan expertos en lenguaje; sino de que fortalezcan sus competencias en esta área. Y de igual forma, en matemáticas, sólo se trata de que refuercen sus competencias tomando en cuenta el medio ocupacional al que se dedicarán.

11.6.3. Formación para la Empleabilidad

Tiene una carga horaria de entre 100 a 120 horas pedagógicas, según lo vea conveniente la ICAP. Con ella se debe lograr que los jóvenes desarrollen "...competencias transversales como: i) reconocimiento y análisis de sus capacidades y el tipo de relacionamiento con el entorno social y familiar y sus derechos y obligaciones para ejercer su ciudadanía, ii) una cultura de trabajo que permita la incorporación y desarrollo de hábitos y actitudes relacionados al mundo laboral, iii) fortalecer capacidades para la búsqueda de trabajo y/o inserción laboral y, iv) capacidades requeridas por los avances tecnológicos sobretodo de las NTIC's" (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 23).

También, se realiza actividades para que los jóvenes reconozcan sus derechos y obligaciones, como practicantes y trabajadores, basándose principalmente en la Ley General del Trabajo. Además, de crear espacios imaginarios, para que los jóvenes resuelvan cómo deben ser sus actitudes frente a problemas y diferentes situaciones.

En todo el desarrollo de esta área, al igual que de las demás, el docente debe tomar siempre ejemplos en función a la ocupación.

11.6.4. Formación para el Emprendimiento

La carga horaria para esta área temática, es de entre 100 a 120 horas pedagógicas, dependiendo de cómo quiera armar el currículo la ICAP. Aquí se "...busca desarrollar en los jóvenes; i) una personalidad emprendedora que permita asumir nuevos desafíos, en una permanente búsqueda de oportunidades y un fuerte compromiso con el entorno, ii) una cultura emprendedora para aprender a emprender, desarrollo de ideas de negocios, etc., iii) fortalecer capacidades para la generación de autoempleo y, iv) fortalecer capacidades requeridas por los avances tecnológicos sobretodo de las NTIC's."(Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 23).

Durante la formación, los jóvenes desarrollan las competencias necesarias para realizar sus ideas de negocio y arman pequeños grupos, haciendo de cuenta que es una microempresa, donde cada una de las personas tiene un rol específico. Incluso pasan clases de contabilidad, para adentrarse a cómo debería manejarse el dinero en negocios, cuál es la forma de administrarlo, cómo se elabora un presupuesto, usando ejemplos propios al área de formación para que después, si se puede, puedan plasmar sus ideas en la realidad y emprender un negocio según sus posibilidades.

Pues, existen algunos jóvenes a los que les apasiona tanto el área en que se formaron, que deciden vivir de ello y emprenden un negocio solos o con la ayuda de sus compañeros o familia.

11.6.5. Capacitación Ocupacional o Específica

Esta es el área más importante, ya que en esta, es donde se preparan para la ocupación o carrera que eligieron y adquieren competencias para poder desenvolverse en el ámbito laboral. Esta capacitación, como las demás, es elaborada de acuerdo al requerimiento del empresario.

Cuenta con una carga horaria de 450 a 550 horas pedagógicas. Durante el transcurso del tiempo lo que se busca, es que los jóvenes desarrollen "...las competencias teóricas y prácticas del área o familia ocupacional. Los contenidos se refieren a la adquisición y desarrollo de conocimientos habilidades y destrezas necesarias para el desempeño del perfil ocupacional" (Lizárraga Z. Kathlen, 2010, pág. 23).

11.7. Oferta formativa

La oferta formativa se la estructura a partir del análisis del mercado laboral, que realizan tanto FAUTAPO, como el Gobierno Autónomo de Municipal de La Paz.

11.7.1. Sectores, rubros o áreas de formación sugeridas

En cada convocatoria se lanzan distintas áreas, de acuerdo a cuales las ICAP's pueden elaborar su oferta formativa. Por ejemplo, en la Novena Convocatoria, se sugirió presentar las propuestas de acuerdo a las siguientes áreas:

“Sector manufactura: textiles y confecciones, cuero, productos de madera, joyería metalmecánica, productos del sector farmacéutico y artesanía.

Sector comercio y servicios: servicios financieros, servicios de desarrollo empresarial y servicios comerciales.

Sector turismo: turismo y servicios complementarios al turismo.

Sector información: software y comercio en internet.

Sector agropecuario: producción agrícola ecológica, producción pecuaria ecológica y comercialización de productos.

Sector servicios: logística transporte y distribución, comercialización, salud, seguros y relacionados” (FAUTAPO, febrero 2011).

Los anteriores son los sectores en los cuales se identificaron oferta laboral; sin embargo, esto no asegura que se puedan presentar propuestas en todas estas áreas, ya que en la ciudad de La Paz, solamente, se pueden ejecutar entre tres y doce acciones de formación, catorce en el mejor de los casos.

11.7.2. Áreas de formación ofertadas según estudios de las ICAP's

Las ICAP's, elaboran su oferta formativa de acuerdo a la demanda de los empresarios o la aceptación de los jóvenes por una u otra área.

De igual forma, la ICAP tiene que tener experiencia en el área de formación que esta ofertando sus servicios y es por eso que las propuestas son elaboradas de acuerdo a sus experiencias educativas anteriores. Y además, deben contar con todo el equipo e infraestructura necesaria para la formación en el sector elegido, entonces sí eligiesen un área que tenga oferta laboral; pero no contasen con lo necesario, se les dificultaría la labor.

Es por eso, que las carreras o áreas ofertadas más comunes en la ciudad de La Paz son:

- Confección
- Zapatería
- Gastronomía
- Panadería
- Joyería
- Asistente Dental
- Turismo
- Construcción

Claro, que para cumplir con el cupo de acciones de formación, en algunos casos se repiten las carreras; pero, con distintas características y nombres.

Asímismo, la oferta formativa surge a partir de las necesidades del Sector Empresarial. Las ICAP's durante el proceso de elaboración de propuestas, realizan un estudio de mercado real, analizando la demanda laboral a través de la relación directa con los empresarios o representantes de las empresas.

Para recoger esta información se realiza la aplicación de un instrumento (*Anexo 5*), que indica la tendencia del mercado laboral además de las exigencias de los empresarios en cuanto a personal, después de recoger la información se procede a tabular la misma, para elaborar el currículo de acuerdo a las expectativas de los empresarios.

También en este proceso se realiza la firma de convenios para que los jóvenes que se formen, realicen sus prácticas en dichas empresas.

11.8. Situación económica de los jóvenes de la 9ª Convocatoria

Según la información que se encuentra en el Sistema Wayka, acerca de los datos recolectados, a través de la "Encuesta Social", de las ICAP's de la ciudad de La Paz que participaron en la 9ª, la situación económica de los jóvenes es la siguiente:

SITUACIÓN ECONÓMICA DEL/A POSTULANTE Y DE SU FAMILIA U HOGAR

Las familias de los participantes tienen un Ingreso Mensual Promedio de Bs. 1.242 y considerando los costos de la "...Canasta Básica Alimentaria Bs. 1.660..." (Rojas C. Bruno, 2011, pág. 18), este monto sólo les permite alimentarse básicamente y no permite a las familias de los participantes cubrir los gastos que involucra una carrera, ya sea en alguna universidad estatal o privada y mucho menos en un instituto.

Ingreso per cápita del hogar (ingreso total dividido entre el N° de miembros)

En cuanto a éste, el monto promedio mensual para cada uno de los miembros de las familias es de Bs. 258; y cuando dividimos este monto entre los días del mes, realmente se percibe la precariedad en la que se encuentran los jóvenes económicamente hablando, pues Bs. 8 con 60 Cts. apenas les alcanza para el almuerzo y quizás para alguna merienda. Pero qué pasa con otros gastos de consumo al mes como del agua y la luz, en algunos casos pago de alquileres, pasajes y otros que son esenciales.

Al parecer cubren sus necesidades básicas de alimentarse, tener un techo y un abrigo muy precariamente, es por eso que los jóvenes desean formarse para incorporarse al mundo laboral y cooperar con su familia y sobre todo a ellos mismos. Por todo esto, el programa representa "Una oportunidad para la vida y el trabajo".

12. INFLUENCIA DEL PROGRAMA

12.1. Programa "Mi Primer Empleo Digno", del gobierno central

El Proyecto de Inversión de Niños y Jóvenes "Mi Primer Empleo Digno", realizó en el año 2009, un proyecto piloto para conocer la incidencia del mismo y para averiguar el posible éxito que podría tener. Asimismo, este programa es ejecutado gracias a la adquisición de un préstamo del Banco Mundial.

Y para abrir las convocatorias formales en el año 2010, este proyecto adoptó algunos elementos del Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres de FAUTAPO, al igual que éste adoptó algunos aspectos de otros proyectos y programas.

Mi Primer Empleo Digno tiene como *objetivo* fundamental el desarrollo productivo a través de la educación incrementando el desarrollo de habilidades de jóvenes de entre 18 a 24

años, que viven en zonas urbanas y periurbanas de bajos ingresos, que les permita encontrar y mantener un empleo formal, es por eso que éste es dependiente de los Ministerios de Trabajo y Educación.

Este programa es reconocido por ambos ministerios, los cuales una vez concluida la formación a los jóvenes, otorgan certificados, en los niveles de Técnico Básico, Técnico Auxiliar y Técnico Medio y estos tienen mínimamente 698, 932 y 1500 horas pedagógicas respectivamente.

El programa al ser dependiente de los ministerios, delega la formación a Instituciones de Capacitación ICAP's y entre estos encontramos a toda institución que tenga reconocido dentro de sus funciones, el área de formación o educación y estos pueden ser ONG's, fundaciones, institutos y otros, que a su vez pueden ser públicos, privados o de convenio.

Asímismo, este programa concibe las siguientes fases: reconocimiento de la demanda laboral, convocatoria a ICAP's para presentar propuestas económicas y adjudicación de cursos o acciones de formación, proceso de inscripción, desarrollo de la acción de formación y colocación de jóvenes en empresas.

El *reconocimiento de la demanda laboral*; se lo realiza gracias a los empresarios de una y otra área, que suben sus demandas de personal al sistema de Mi Primer Empleo Digno. Es por eso, que para abrir una convocatoria o curso no se necesita que todas la ICAP's hayan finalizado todos sus procesos, porque los cursos de formación y las convocatorias son continuos. Este programa, responde continuamente a las necesidades del Sector Empresarial y de los jóvenes que necesitan formarse.

Asímismo, los empresarios pueden definir qué tipo de personal necesita para su empresa, es decir, si necesita personal con nivel de formación de Técnico Básico, Auxiliar o Medio. Éstos se diferencian entre sí por la carga horaria en la que se capacitan y los contenidos básicos o profundos que adquieren.

Además, como el gobierno hace un reconocimiento de la demanda laboral, la define en los rubros que realmente se necesita gente para trabajar. Estas áreas son: madera, textiles, metalmecánica y cuero.

La *convocatoria a ICAP's para presentar propuestas económicas y adjudicación de cursos o acciones de formación*; se trata de que las Instituciones de Capacitación presenten propuestas económicas según el nivel de formación y el área de la demanda formativa. En esta fase, el personal de Mi Primer Empleo Digno escoge a la oferta más pertinente, ya que la propuesta técnica, donde se encuentran elementos como la currícula ya está elaborada e incluso ya se cuenta con los textos guías y lo único que tiene que hacer la ICAP es aplicar los contenidos y currículo elaborado.

Para la elaboración de textos guías y currículo se tomó en cuenta a las ICAP's, que ya trabajaron con experiencias similares, sobretodo en FAUTAPO.

En el *proceso de inscripción*; participan tanto las ICAP's, como Mi Primer Empleo Digno, porque ambos realizan difusión de la oferta formativa. Y como la apertura de cursos es constante los jóvenes pueden apersonarse para preinscribirse y reservar un cupo para algún curso de formación, que arranca cuando el empresario demanda personal y una ICAP se adjudica un proyecto.

El *desarrollo de la acción de formación*; comienza cuando ya el cupo es cumplido y se inicia con el área temática de Proyecto Ocupacional, donde el docente encargado, realiza actividades para que los participantes elaboren su proyecto de vida laboral.

También se cuenta con las materias de Competencias Básicas, Formación para el Emprendimiento, Formación para la Empleabilidad y Capacitación Ocupacional o Específica, las cuales son desarrolladas de la misma manera que en el programa de FAUTAPO, con la particularidad, de que tienen lineamientos generales bien definidos, es decir, que un joven que aprende acerca de empleabilidad en La Paz, en Santa Cruz aprende los mismos contenidos; pero, es otra cosa la experiencia y dinámica del docente.

Durante la capacitación de todas estas áreas, Mi Primer Empleo Digno cubre todo lo que sea necesario para la formación como: un bono diario de viáticos para que los participantes puedan asistir continuamente, ya que las clases son presenciales desde tempranas horas de la mañana hasta la tarde.

A las mujeres se les otorga Bs. 17, a los hombres Bs. 15, a los jóvenes discapacitados Bs. 22 y las mujeres que son madres Bs. 25. Además, se les brinda todos los materiales de

escritorio y materiales para que puedan capacitarse en el área de Capacitación Ocupacional, igual que en FAUTAPO.

La *colocación de jóvenes en empresas*; se trata de que, principalmente, Mi Primer Empleo Digno acomode a los participantes en las empresas que los requirieron, ya no son las ICAP's quienes se preocupan por este aspecto, aunque pueden colaborar; pero, MPED se hace cargo de esto.

En los tres primeros meses, donde los jóvenes ponen en práctica lo aprendido durante el desarrollo de la formación, los empresarios abonan cantidades mínimas, ya que en este proceso se trata de que los jóvenes se adecuen a su puesto de trabajo y que los empresarios les den una oportunidad para ser parte de sus industrias.

Sin embargo, existe un sistema de control para que el Sector Empresarial, no pueda requerir personal todo el tiempo, ya que se trata de que los jóvenes obtengan estabilidad laboral y los empresarios se beneficien al contar con personal capacitado y mejoren su producción. Es por eso, que los empresarios pueden requerir personal como para incrementar el mismo y no así despedir a los jóvenes que ya culminaron los tres primeros meses, para contar con otros nuevos a los cuales pagarán los montos mínimos que estipula el programa.

A continuación, se detalla el monto en moneda boliviana de lo que aporta el Sector Empresarial durante los tres primeros meses:

Los jóvenes hombres, el primer mes reciben Bs. 100, el segundo mes Bs. 150 y el tercer mes Bs. 200.

Las jóvenes mujeres, el primer mes reciben Bs. 50, el segundo mes Bs. 100 y el tercer mes Bs. 150.

Los jóvenes discapacitados, el primer mes reciben Bs. 50, el segundo mes Bs. 100 y el tercer mes Bs. 150.

Y las jóvenes mujeres madres, el primer mes reciben Bs. 0, el segundo mes Bs. 50 y el tercer mes Bs. 100.

Adicionalmente a estos montos en los cuatro casos, el programa aporta la cantidad necesaria para llegar a cumplir el Salario Mínimo Nacional.

Asímismo, una vez finalizados los tres meses de práctica, los empresarios solos deben cubrir al menos el Salario Mínimo Nacional, para que los jóvenes sean parte formalmente de su industria.

En cuanto al *currículo*, el proyecto adopta el enfoque de Competencias Laborales, que se diferencia de FAUTAPO, por tomar en cuenta claramente a los cuatro pilares de la educación boliviana: el saber/saber, saber/hacer, saber/ser y el saber/decidir.

12.2. “Escuelas Taller”, del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz

Gracias a un convenio suscrito entre el Gobierno Municipal de La Paz y la Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo, se desarrollan las Escuelas Taller, que en un principio sólo estaba dirigido a jóvenes que deseen capacitarse en las áreas de “Restauración y Conservación de Patrimonio Cultural”; pero, después se amplió para capacitar a jóvenes en áreas similares a las de FAUTAPO.

Y las características, materias, tiempo de formación, fases y momentos (*Anexo 1*) son algo parecidas al programa de FAUTAPO; es necesario mencionar que en algunos casos los jóvenes son capacitados en ambientes de la alcaldía y van a hacer prácticas en empresas relacionadas a la misma.

Estas escuelas, tienen la particularidad de acoger a personas de entre 18 a 35 años de edad, que al menos tengan estudios hasta 2do. de Secundaria (Sistema escolar actual) u 8vo. de Primaria (Sistema escolar anterior). Y no se aceptan bachilleres en el rango de edad entre 18 a 25 años, porque coincide con los participantes de otros programas como FAUTAPO.

Los cursos que existen son de: electricidad, poda y tala de árboles, confecciones y construcción, ya que son áreas que el GAMLP encontró pertinentes, aunque actualmente se está pensando en incluir otras que tengan más acogida por parte de los jóvenes.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

10. DISEÑO METODOLÓGICO

10.1. Tipo de estudio

En este caso de investigación se utilizó el tipo de estudio *DescriptivoCorrelacional*, ya que es utilizado para "...determinar la medida en que dos variables se relacionan entre sí, es decir el grado en que las variaciones que sufre un factor se corresponden con las que

experimenta el otro...además sus procedimientos permiten validar la hipótesis y determinar el grado de relación existente entre los hechos” (Van Dalen, Deobold B.,1986, pág. 250).

Además, los estudios descriptivos correlacionales buscan describir situaciones y eventos. Es decir, cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y hallan las relaciones que existen entre uno y otro acontecimiento o variable.

En este caso, se llegó a describir y relacionar muchos aspectos del programa, desde su génesis hasta su cierre, cada uno de los momentos y elementos se los estudio con detenimiento, para después interpretar, describir y relacionar, y así aportar y generar conclusiones generales significativas y reales, a partir de las relaciones que se encontraron.

10.2. Método de investigación

Asimismo, para la presente investigación se utilizó el método *Lógico Deductivo*, ya que sirve para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos.

Lo que ocurrió, fue determinar el por qué de la necesidad del programa de FAUTAPO en la ciudad de La Paz, para esto sirvió el método Lógico Deductivo.

11. HIPÓTESIS

Por la crisis económica que atraviesa Bolivia y la demanda de recursos humanos calificados por parte del sector productivo se ejecuta en la ciudad de La Paz el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres.

12. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable independiente: crisis económica que atraviesa Bolivia y la demanda de recursos humanos calificados por parte del sector productivo

Variable dependiente:Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres

3.1. Conceptualización

V.I.: La *crisis económica*, es un conjunto de situaciones imprevistas y negativas acerca de la administración de los bienes de una colectividad humana, es decir, es una realidad

desfavorable en cuanto a la economía de la sociedad boliviana por la oferta y demanda de los productos, la relación entre el salario y la adquisición de la canasta familiar, las precarias condiciones de vida y las casi nulas posibilidades de solventar actividades académicas superiores.

La *demanda de recursos humanos calificados por parte del sector productivo*, es la petición de los empresarios, que trabajan para satisfacer las necesidades de los consumidores, de personal capacitado y apto para desenvolverse en su empresa para aportar a la producción mejorando la calidad e incrementando la cantidad de productos.

V.D.: El *Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres*, es un programa que ofrece a jóvenes hombres y mujeres que han culminado la etapa de educación secundaria en el sistema formal o alternativo, una oportunidad para la vida y el trabajo a través de una Formación Técnica Laboral integral, pertinente a las demandas de las personas, del mercado laboral y de las potencialidades de desarrollo económico local. Toma en cuenta las fases de: Formación Laboral, Practica Laboral e Inserción Laboral o el autoempleo.

3.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable independiente	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de vida - Clase social 	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones adecuadas - Condiciones básicas - Condiciones inadecuadas - Condiciones extremas - Clase alta - Clase media - Clase media/baja - Clase baja
	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad - R.R. H.H. calificados - Empleabilidad o 	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento en la producción - Productos de calidad - Formación de acuerdo a exigencias

<p>Variable dependiente</p>	<p>auto-emprendimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jóvenes entre 17 a 25 años - Docentes - Formación técnica laboral - Práctica laboral - Inserción laboral 	<p>empresariales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jóvenes con contrato laboral - Jóvenes emprendiendo un negocio <ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de metodologías en cada materia. - Asistencia de los participantes. - Competencias logradas en la materia de Proyecto Ocupacional. - Competencias logradas en la materia de de Competencias Básicas. - Competencias logradas en la materia de Formación para la Empleabilidad. - Competencias logradas en la materia de Formación para el Emprendimiento. - Competencias logradas en la materia de Capacitación Ocupacional. - Recibos de pago de los tres meses de Práctica Laboral. - Informes de desempeño de la Práctica Laboral. - Libro de registro - Certificados de trabajo - Contratos laborales
------------------------------------	---	--

13. UNIVERSO Y POBLACIÓN

Como este trabajo va dirigido al descubrimiento de la necesidad del programa o no, entonces la población serán todos los involucrados en el programa. Jóvenes de entre 17 a

25 años de edad, los cuales son parte del programa, docentes y empresarios que tienen distintas edades, todos ellos de ambos sexos, mujeres y hombres.

14. AMBIENTE Y LUGAR

La investigación se desarrolló en la ciudad de La Paz, siendo que se tuvo que asistir a varias zonas de la ciudad, pues las ICAP's y las empresas están distribuidas en ellas.

En el caso de *los jóvenes*, como en los otros, el lugar fue muy diverso, por el tamaño de la muestra, pues no se podía concentrar a todos en un mismo espacio, pues las Instituciones estaban dispersas, la mayoría en el centro de la ciudad y otras en zonas populares como Villa Fátima, Villa Victoria y Villa Copacabana.

El instrumento se aplicó en los siguientes contextos:

- A la mayoría se los logró encontrar durante las clases de Retroalimentación, donde acompañada de una orden por parte de cada Responsable de la Acción, se procedía a solicitar unos minutos al docente que estaba a cargo.
- A algunos se los ubicó en las empresas que estaban realizando prácticas, al momento de entrevistar a los empresarios o acompañando a los Coordinadores o Responsables de la Acción para el llenado del seguimiento individual.
- A otros pocos se los encontró en las oficinas de las ICAP's, por casualidad o por el llamado gentil de los funcionarios de las mismas.

En el caso de *los docentes* se los ubicó de tres formas:

- A la mayoría, durante las clases de Retroalimentación de la Novena Convocatoria y las clases de Formación Laboral de la Novena Convocatoria "Anexo B", pues se visitó a cada uno de ellos para lograr que respondan.
- A otros, las mismas ICAP's los citaron en sus oficinas para la cancelación de haberes y se aprovechó ese momento.
- A unos pocos, exactamente a dos, se los entrevistó por teléfono.

En el caso de *los empresarios*, fue aún más complicado que los anteriores, pues muchos de ellos no tenían tiempo suficiente para responder y se tuvo que regresar en varias ocasiones

a la empresa o entregarle a los Responsables de lasICAP's las entrevistas para que ellos las apliquen. Solamente, a un empresario se lo entrevistó vía telefónica.

Pero, en todos los casos, a pesar de tener que regresar y esperar, se logró recoger información de los propios empresarios o de los representantes de la empresa.

Asimismo, las entrevistas se realizaron en Micro, Pequeñas, Medianas y Grandes empresas y fueron los Gerentes, Administradores, Jefes de Recursos Humanos, Jefes de Producción o Propietarios de las empresas quienes respondieron, ya que los jóvenes están bajo la responsabilidad de estas personas para realizar las Prácticas e Inserciones Laborales.

15. MUESTRA

Para este trabajo de investigación se utilizó el *Muestreo Estratificado*, que consiste en la división previa de la población de estudio, en grupos o clases que se suponen similares con respecto a alguna característica de las que se van a estudiar.

A cada uno de estos estratos se le asignó una cuota que determinaría el número de miembros del mismo que compondrán la muestra.

Y se utilizó la asignación proporcional, que consiste en que el tamaño de la muestra dentro de cada estrato es proporcional al tamaño del estrato dentro de la población.

A continuación, se presenta la población con la que contó la Novena Convocatoria, del Programa de Formación Técnica Laboral de FAUTAPO y se inicia el procedimiento para determinar la muestra, según el muestreo estratificado. Considerando simplemente, a la población que llegó a cumplir con la fase de Formación Laboral y que en aquel momento se encontraba en la fase de Práctica Laboral y después en la fase de Inserción Laboral.

Población total

Jóvenes	= 283
Docentes	= 58
Empresarios	= 120
<hr/>	
Total	461

Investigación → porcentual

n = ?

z = 1.96 Nivel de confianza 95%

E = 0.05

p = 50% = 0.5 Probabilidad de éxito

q = 50% = 0.5 Probabilidad de fracaso

N = 461

i)

$$n = \frac{z^2 p \cdot q}{E^2}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) (0.5)}{0.05^2} = \frac{384.16}{0.0025} = 153664$$

ii)

$$n = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

$$n = \frac{385}{1 + \frac{385}{461}} = \frac{385}{1.83} = 210.38$$

210 personas

iii)

Población	N° total	Proporción	Muestra
Jóvenes	= 283	= 0.61	= 128
Docentes	= 60	= 0.13	= 30
Empresarios	= 120	= 0.26	= 55
<u>Total</u>	<u>461</u>	<u>1</u>	<u>210</u>

16. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para recoger información en las tres poblaciones de la muestra, se utilizaron distintas técnicas desde hablar personalmente con cada uno de los protagonistas, hasta llamar por teléfono a algunos docentes para recoger la información requerida y a los empresarios se los visitó en repetidas ocasiones.

El instrumento que se utilizó fue la entrevista estructurada, que se caracteriza por estar rígidamente estandarizada y donde se plantean idénticas preguntas y en el mismo orden a cada uno de los participantes quienes deben escoger la opción que más les parezca.

En este caso de investigación, como se presentaron tres poblaciones a estudiar, entonces se elaboraron tres distintos instrumentos, según el aporte que cada población podría brindar desde su perspectiva.

17. PROCEDIMIENTO Y ADMINISTRACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Los instrumentos se administraron de la siguiente manera:

- Las *entrevistas a los jóvenes* se las administró por la gentileza de los Responsables y/o Coordinadores de las Acciones de Formación, los cuales abrieron las puertas de sus instituciones gracias a la disposición de FAUTAPO para aplicar las entrevistas en las distintas ICAP's.

En el caso de los jóvenes, se les dio una breve explicación acerca de los objetivos de la tesis, también se les hizo conocer que no era funcionaria de FAUTAPO, para que no se sintiesen presionados al responder. Inmediatamente se les pasó las hojas y se fijó un tiempo de 15 minutos para que respondan; aunque en algunos casos excepcionales se extendió a más de 20 minutos. Luego, se les pedía gentilmente que leyeran con mucha atención y respondan lo que más les parezca, según su punto de vista dentro del programa. Además, antes de comenzar con la entrevista se les pidió que lo hagan solos y sin conversar con nadie, pues se deseaba conocer su percepción personal.

- La *entrevista para los docentes* se aplicó gracias a la colaboración de los Responsables y/o Coordinadores de las Acciones de Formación, que abrieron las puertas de sus Instituciones para la investigación,

De la misma manera, a los *docentes* se les explicó lo mismo que a los jóvenes y el instrumento se aplicó a los docentes de las áreas o materias de Proyecto Ocupacional, Competencias Básicas, Formación para la Empleabilidad, Formación para el Emprendimiento y Capacitación Ocupacional o Específica, los cuales brindaban unos minutos de su tiempo durante o después de las clases para responder las entrevistas

- Y a los *empresarios*, se les explicó, que la entrevista tenía el fin de recolectar información para una tesis y se les hizo conocer los objetivos de la misma. Para aplicar el instrumento, se realizó un cronograma para visitar las empresas, la cual fue muy difícil de cumplir, pues los empresarios y representantes son gente ocupada; es por eso que en algunas ocasiones se aprovecharon las visitas de seguimiento a los jóvenes para efectuar dichas entrevistas.

18. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Act.	Gestión 2011								Gestión 2012												
	May	Jun	Jul	Ag	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ag	Sep	Oct	Nov	Dic	
1	■																				
2	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
3			■	■																	
4			■				■				■			■							
5					■	■															
6							■	■	■	■	■										
7											■	■									
8			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. GRÁFICOS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS A LOS JÓVENES

En este punto, es necesario aclarar que antes de aplicar los instrumentos que ayudaron en la recolección de datos, se realizó una validación de contenido por parte de autoridades de FAUTAPO, quienes conocen mucho del tema y además es gente profesional muy competente para realizar la validación correspondiente, pues es el medio en el que laboran.

Después de la recolección de los datos se realizó la tabulación e interpretación de los mismos, lo cual se presenta a continuación:

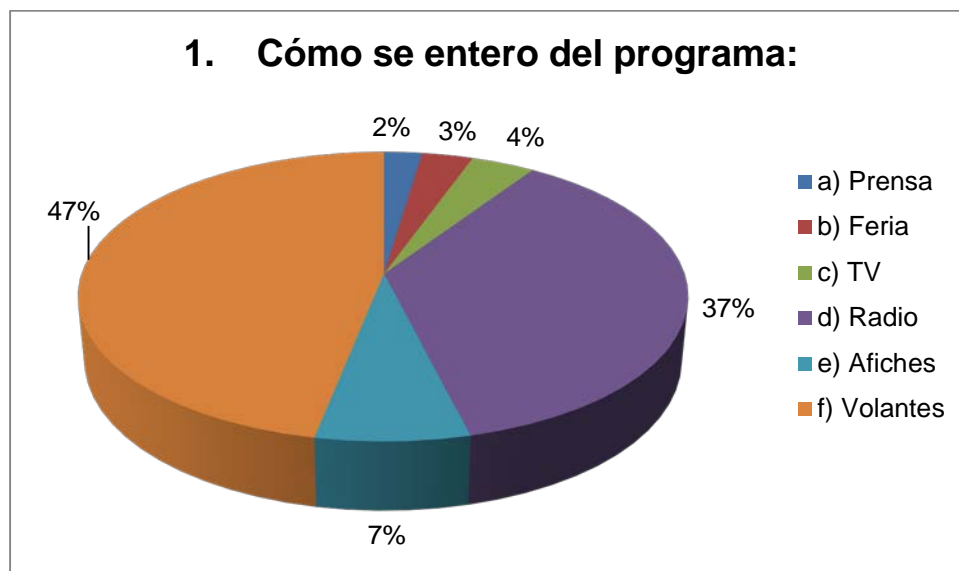
1. Cómo se enteró del programa:

De los 128 jóvenes el 47% de los encuestados reveló que el medio para enterarse del programa fueron los “volantes” que recibieron en la publicidad que se hace en los barrios más populares de la ciudad paceña, además de la entrega de los mismos por cuenta de cada ICAP.

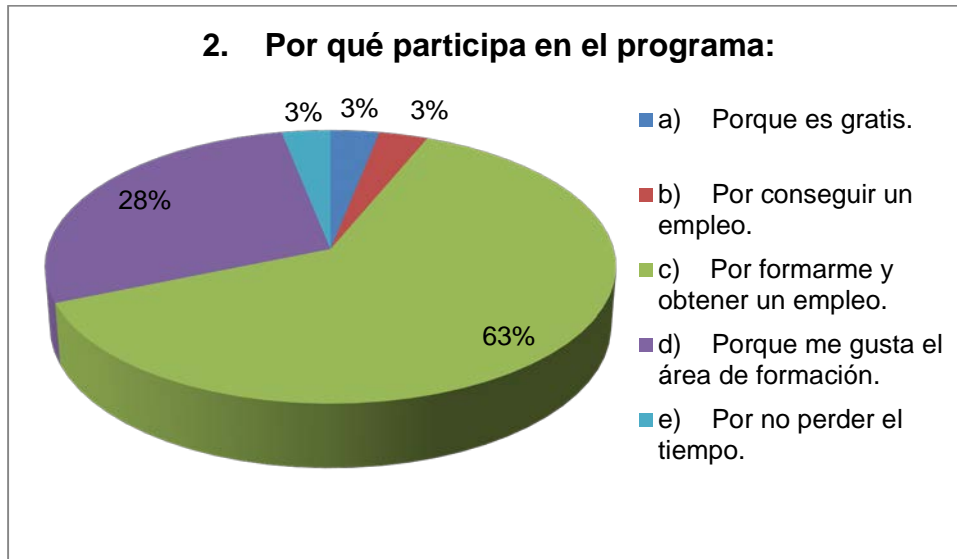
Por todo lo anterior, se puede decir que los medios más efectivos para convocar y reclutar jóvenes son principalmente los volantes, seguida de la publicidad difundida en la radio, la cual divulga las características y a dónde pueden dirigirse las personas que estén interesadas en ser beneficiarias del programa.

Y por ejemplo, los volantes no son entregados simplemente por los funcionarios de las ICAP’s o del GAMLP; sino que los mismos jóvenes que ya participaron anteriormente del programa invitan a vecinos, amigos o familiares entregándoles los volantes para cumplir con los requisitos exigidos.

Como se observa en el siguiente gráfico, en muy bajos porcentajes son los medios de prensa, las presentaciones ocasionales de los Responsables de las ICAP’s que se realizan en televisión de, ferias organizadas por las ICAP’s o afiches instalados en lugares estratégicos de la ciudad.



2. Por qué participa en el programa:



En la pregunta de ¿Por qué participa en el programa?, el 63% reveló que participa en el programa “para formarse y obtener un empleo” pues los jóvenes que se forman en el programa adquieren las Competencias Laborales necesarias para desenvolverse en el mundo laboral.

Otro porcentaje significativo lo tiene la opción de “porque me gusta el área de formación”, ya que esta opción tiene el 28%, lo cual quiere decir que muchos de los jóvenes se incorporan al programa por que les atrae alguna de las carreras y ven en él una oportunidad para instruirse en el área de su interés.

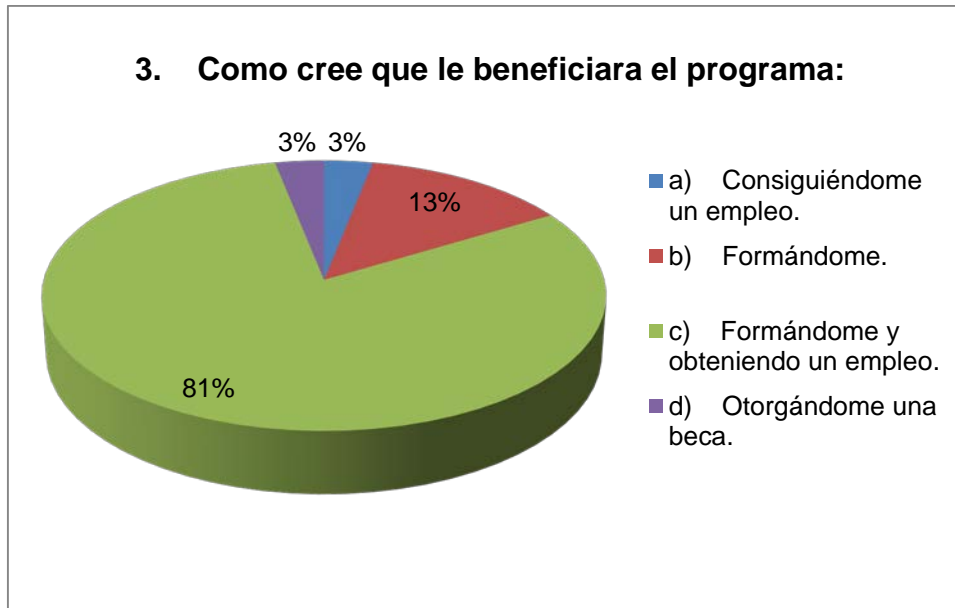
En menor medida, totalizando un 9% se puede ver que el 3% dijo “porque es gratis”, ya que se otorga a los jóvenes una beca completa de estudios, otro 3% respondió “por conseguir un empleo”, pues como está la situación económica las personas optan por algo que satisfaga simplemente esa necesidad y finalmente el restante 3% respondió “por no perder el tiempo”, es decir, que este porcentaje representa a los jóvenes que no piensan ser parte permanente del programa y no pondrán en práctica lo aprendido durante su capacitación para ser parte del mundo laboral.

En esta cuestionante, se puede percibir claramente que el mayor porcentaje que es el 63%, el cual representa a los jóvenes que desean formarse y adquirir las Competencias Laborales necesarias para después incorporarse al mundo laboral. Con lo cual se estaría resolviendo

la necesidad de los jóvenes por formarse y de los empresarios para obtener personal capacitado.

Estos resultados demuestran que los participantes son conscientes de que deben capacitarse para obtener un empleo y así mejorar su calidad de vida.

3. Cómo cree que le beneficiará el programa:



En la pregunta número tres, que trata de conocer la opinión de los jóvenes acerca de ¿Cómo cree que le beneficiará el programa? lo que se puede resaltar, es que una notable mayoría, representada por el 81% de los jóvenes, es consciente de que para conseguir un empleo es necesario formarse.

Además, los participantes del programa saben que las carreras técnicas en la actualidad son muy requeridas y ven una gran oportunidad en que una de las Fases del programa es acomodarlos en las empresas para que pongan en práctica lo aprendido durante su formación y la otra Fase que les ayuda, es que ellos deben ser incorporados en empresas para que puedan trabajar permanentemente.

El restante 19% incluye respuestas como que el programa le beneficia “otorgándole una beca”, “consiguiéndole un empleo” o que le favorecerá “formándole”.

4. Cómo fue el desarrollo de su Formación Laboral:

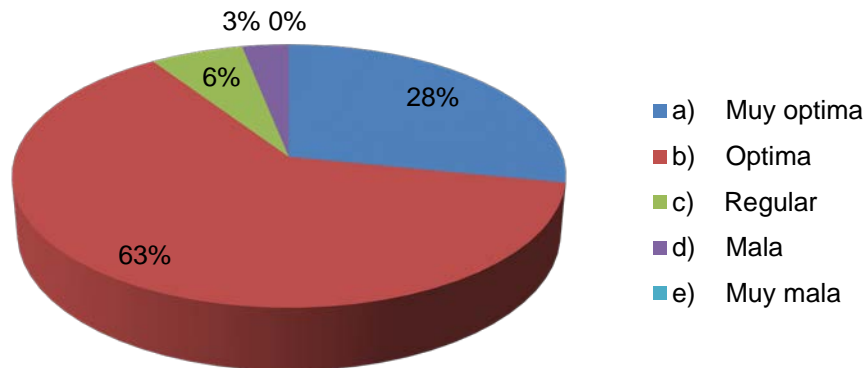
En la pregunta de ¿Cómo fue el desarrollo de su Formación Laboral? El 91% ubica su respuesta entre muy óptima y óptima. El 28% respondió que fue “muy optima”, lo cual quiere decir que un porcentaje considerable de los participantes cree que la capacitación le brindó todas las herramientas necesarias para su posterior desenvolvimiento en el mundo laboral.

El 63% reveló que su formación fue “optima”, lo que indica que la mayoría de los jóvenes considera que la capacitación de las cinco materias que se da en los distintos cursos del programa cumplió sus expectativas. Claro, cada materia tiene sus propias características y metas de obtención de competencias; pero, los docentes, coordinadores y responsables del programa de cada ICAP se preocupan por trabajar para conseguir que los participantes adquieran las competencias de cada materia, en especial de la materia de Capacitación Ocupacional o Específica, la cual es la base de la carrera pues en ella se imparten los conocimientos esenciales para el posterior desenvolvimiento en su puesto de trabajo.

En menos proporción, el 6% respondió “regular”, que quiere decir, que no estuvo mala y tampoco estuvo optima y en este porcentaje se demuestra un punto intermedio y el 3% dijo que el desarrollo de la Formación Laboral fue “mala”, quizás este porcentaje pequeño se deba a que algunos de los participantes no estuvieron motivados para participar activamente en el programa, ya sea porque no les agradaba el área de formación o porque simplemente se habían incorporado para encontrar un empleo.

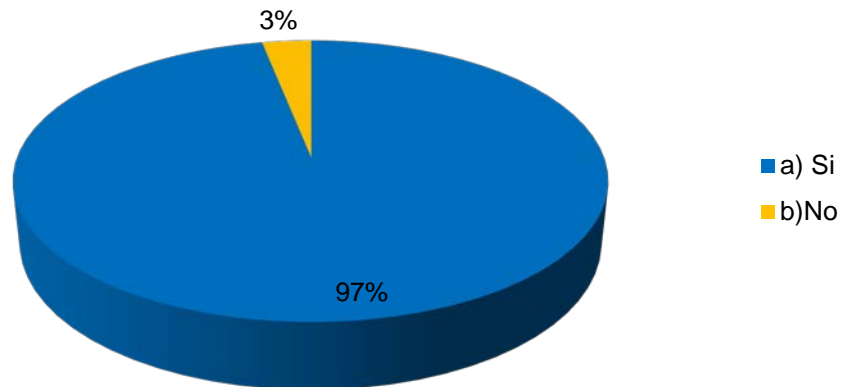
Ninguno de los jóvenes respondió que la formación estuvo “muy mala” como se puede ver en el gráfico siguiente:

4. Cómo fue el desarrollo su Formación Laboral:



5. El programa fue lo que esperaba:

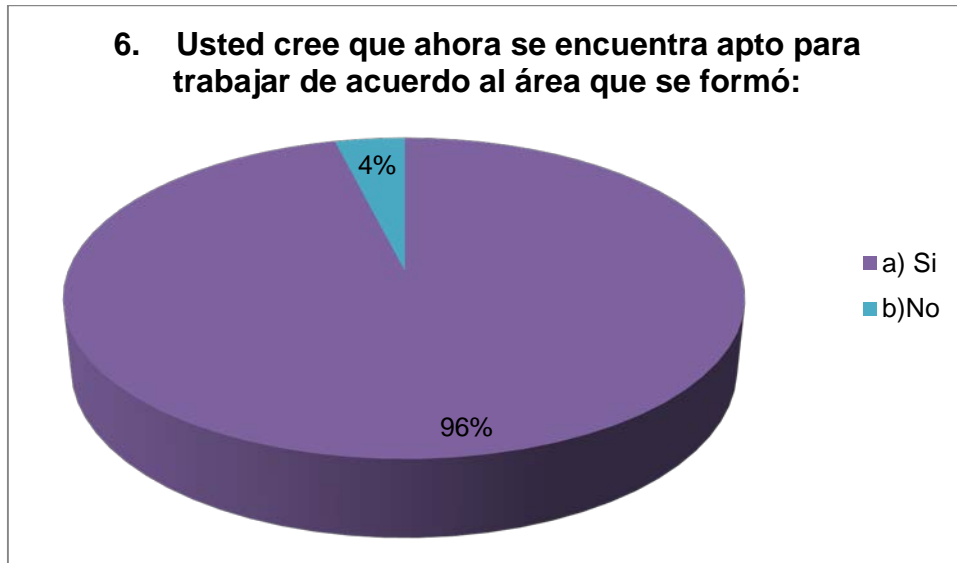
5. El programa fue lo que esperaba:



Cuando se interrogó a los jóvenes acerca de que si ¿El programa fue lo que esperaba? Un 97% respondió que "Si", es decir, que casi todos los jóvenes que fueron parte del programa obtuvieron de él lo necesario para satisfacer sus expectativas.

Únicamente el 3% dijo que "no" fue lo que ellos habían esperado, lo que quiere decir que el programa satisface las expectativas de los jóvenes en cuanto a formación y a cumplimiento de las Fases del programa, ya que ellos se forman, hacen prácticas y después están aptos para obtener un empleo.

6. Usted cree que ahora se encuentra apto para trabajar de acuerdo al área que se formó:

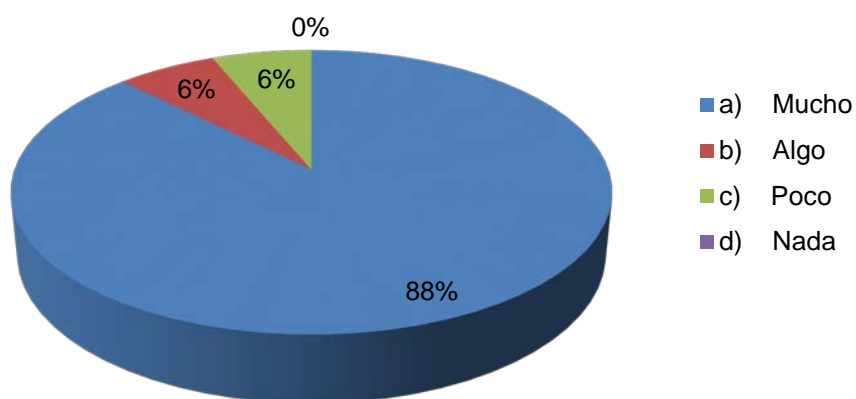


En la interrogante ¿Usted cree que ahora se encuentra apto para trabajar? Un 96% respondió que “si”. Y el 4% dijo que “no”, este último porcentaje quizás se deba a que estos jóvenes no estaban completamente motivados para formarse o ser parte del programa.

Por otra parte, el porcentaje que afirma que ahora “si” se encuentra apto para trabajar es muy alto, lo cual indica que una notable mayoría de los jóvenes consideran que después de la formación y la adquisición de competencias se sienten más seguros para desenvolverse en el ámbito laboral, ya que los jóvenes del programa tienen la gran oportunidad de poner en práctica lo aprendido en un espacio real de trabajo para después poder quedarse a laborar en el mismo u otro.

7. Lo que aprendió en el programa le servirá para su introducción al mundo laboral:

7. Lo que aprendió en el programa le servirá para su introducción al mundo laboral:

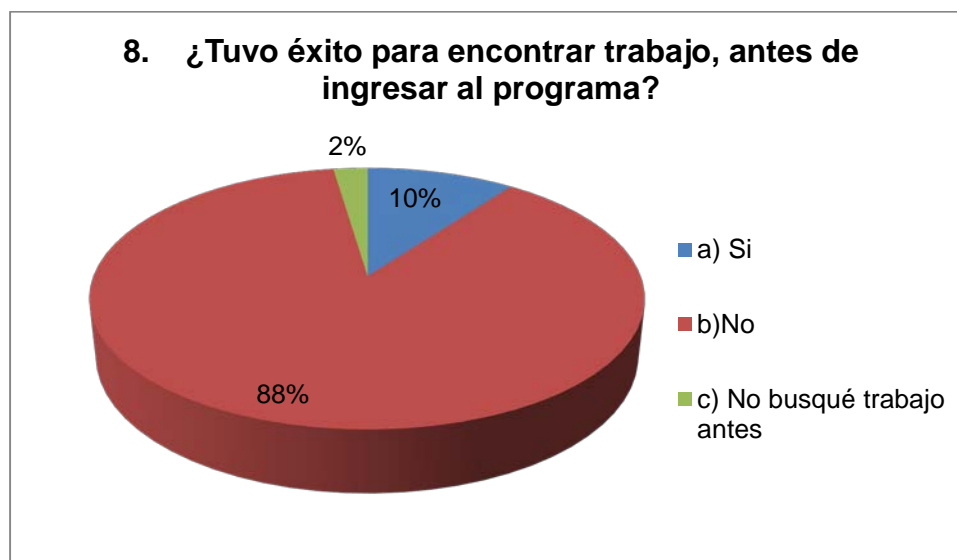


En cuanto a la pregunta número siete, que trata de ¿Lo qué aprendió en el programa le servirá para su introducción al mundo laboral?, los jóvenes respondieron lo siguiente: Un 88% dijo que le servirá “mucho”, el 6% expresó que lo que aprendió en el programa le servirá “algo” para su introducción al mundo laboral y el otro 6% manifestó que lo aprendido le servirá “poco”. Ninguno de los jóvenes opinó que lo aprendido en los cursos del programa no le servirá “nada”, ya que durante la formación se tocan temas acerca de cosas que les servirá para su vida futura.

Lo más sobresaliente en esta pregunta, es que el porcentaje de jóvenes que afirma que aprenden todo lo necesario para introducirse mundo laboral es del 88%, pues se les brinda una formación integral, desde cómo presentarse ante un posible jefe y todo lo necesario para desempeñarse en un puesto de trabajo. Todo siempre practicando como si ya estuviesen en su puesto de trabajo.

Además, los docentes exigen que siempre estén predispuestos a cumplir con sus obligaciones, la característica de los cursos de formación es que los jóvenes están siempre aprendiendo y trabajando bajo presión haciéndoles vivir de a poco lo que será su real puesto de trabajo.

8. ¿Tuvo éxito para encontrar trabajo, antes de ingresar al programa?

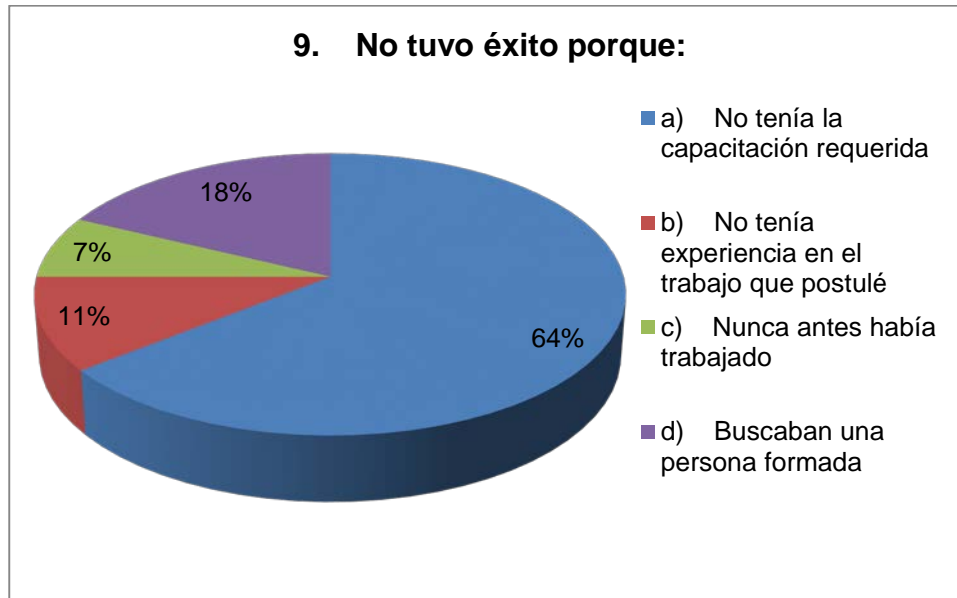


En esta pregunta que trata acerca de si ¿Tuvo éxito para encontrar trabajo, antes de ingresar al programa? El 10% expresó que “si”, ya que algunas de estas personas habían trabajado con familiares y en trabajos temporales y en ambos casos con sueldos bastantes bajos. Un 88% reveló que “no” tuvo éxito para encontrar trabajo anteriormente. Y el 2% respondió “no busqué trabajo antes”, con este porcentaje se puede demostrar que son pocas personas que no buscan trabajo.

Todo esto indica que las condiciones laborales para los jóvenes que no tienen formación es muy pobre, pues si bien algunos pueden encontrar empleo, el salario que les ofrecen es bastante bajo, por la misma razón de que no tienen ninguna capacitación específica para desempeñarse en un puesto de trabajo. Asimismo, los jóvenes que participan en el programa reciben una educación integral para su desempeño laboral.

Por otra parte, las personas que “no” tuvieron éxito las cuales son representadas por el 88%, son jóvenes que por la situación económica de sus familias tuvieron que primero buscar dónde laborar, para quizás después estudiar algo, pues sus padres no se encontraban en condiciones de solventar sus estudios superiores. Estos jóvenes ven en el programa una gran oportunidad para estudiar y después generar ingresos con su trabajo según la carrera en que se capacitaron.

9. No tuvo éxito porque:



Un 64% expresó que no tuvo éxito porque “no tenía la capacitación requerida”, lo cual significa que el empresario buscaba una persona que al menos conozca algo del puesto.

El 11% reveló que “no tenía experiencia en el trabajo al que postuló”, pues la mayoría de los puestos de trabajo requieren experiencia, lo cual provoca que no se dé oportunidad a los jóvenes, aunque antes hubiesen trabajado en otro rubro.

El 7% mencionó que no tuvo éxito porque “nunca antes había trabajado”, así que no sabía cómo buscar empleo y mucho menos cómo conseguirlo.

El último 18% respondió que al buscar trabajo notaba que la mayoría de los empleos “buscaban una persona formada”, quizás con un grado de formación a nivel licenciatura o superior.

Lo más sobresaliente en esta pregunta, es que los jóvenes están conscientes de que necesitan estar formados en alguna especialidad y contar con experiencia para poder conseguir empleo. Lo que el programa hace por los participantes, aporta mucho a su carrera laboral, ya que las ICAP’s, las cuales son encargadas directas de la ejecución del programa, son las que acomodan a los jóvenes en las empresas para que realicen sus prácticas y para que después puedan trabajar.

10. Considera qué formarse en un área técnica, le brinda mejores oportunidades laborales:

En cuanto a la pregunta ¿Considera qué formarse en un área técnica, le brinda mejores oportunidades laborales? El 97% reveló que “sí”, lo cual se debe a que es conocimiento de la sociedad que en el presente tienen mayor requerimiento las carreras técnicas y productivas.

Además, los participantes al buscar trabajo se dieron cuenta que en el periódico y otros medios de comunicación se ven más anuncios en búsqueda de personas capacitadas en rubros técnicos productivos. Por otra parte, el 3% respondió que “no”, lo cual quizás se deba a que unos cuantos de los participantes no estaban totalmente motivados en ser parte del programa.

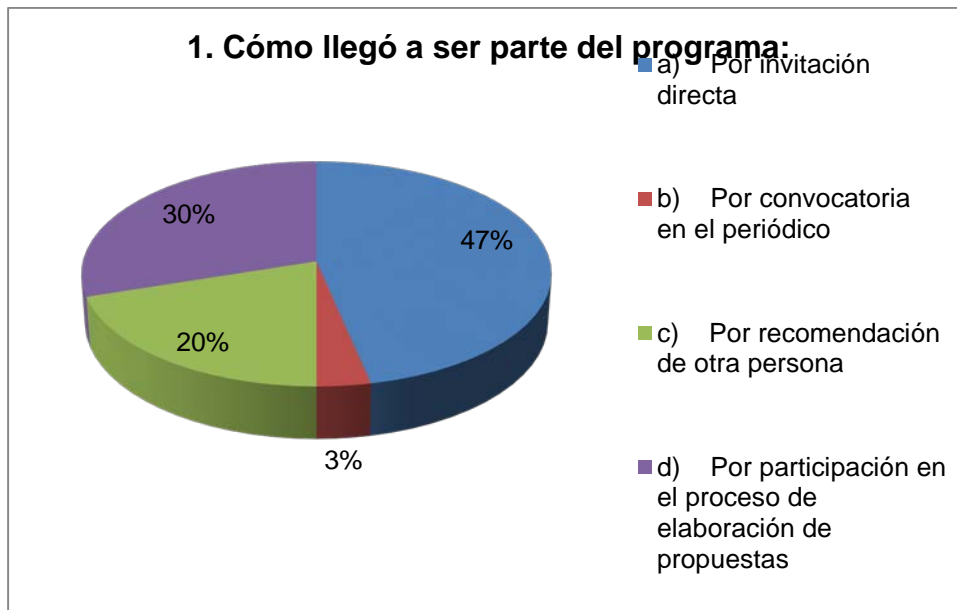


Con respecto a esta pregunta lo que se puede resaltar es que una notable mayoría de los jóvenes están conscientes de que todo conocimiento es favorable para su vida laboral y más aún cuando se trata de un programa que les brinda una formación integral y los prepara para su desempeño laboral en distintas áreas o carreras técnicas.

2. GRÁFICOS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS A LOS DOCENTES

Después de la recolección correspondiente de los datos, se realizó la tabulación e interpretación de los mismos, lo cual se presenta a continuación.

1. Cómo llegó a ser parte del programa:



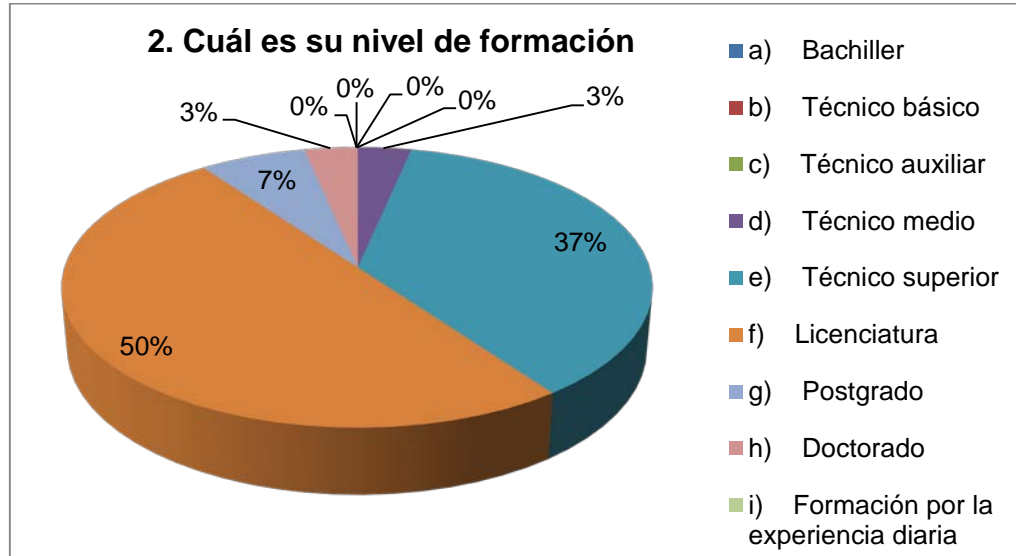
De los 30 docentes encuestados que representan el 100% de la población entrevistada. En cuanto a la pregunta ¿Cómo llegó a ser parte del programa? El 47% respondió “por invitación directa”, lo cual indica que los responsables de las ICAP’s tienen en su medio social a profesionales que se adecuan a las características del programa. El 3% expresó “por convocatoria en el periódico”, este porcentaje demuestra que en el programa se hace muy poca convocatoria en medios de comunicación. Un 20% reveló que llegó a ser parte del programa “por recomendación de otra persona”, pues muchos de los docentes recomiendan a colegas de la misma rama u otra y también un responsable o coordinador recomienda a los docentes con los que trabaja por su buena labor. El último 30% respondió “por participación en el proceso de elaboración de propuestas”, ya que muchos de los docentes de las materias que son complementarias a la Capacitación Ocupacional o Específica, son los mismos Coordinadores o Responsables de la Acción de Formación, los cuales fueron parte activa de la elaboración de propuestas.

Todo lo anterior indica que los docentes del programa es personal contratado por la labor que realiza, además algunos de los docentes trabajan en otras ICAP's del mismo programa.

2. Cuál es su nivel de formación:

Con respecto a ¿Cuál es su nivel de formación? Ninguno de los docentes encuestados respondió "Bachiller", "Técnico básico", "Técnico auxiliar" ni "Formación por la experiencia diaria".

Por otra parte, el 3% expresó tener formación a nivel de "Técnico medio". El 37% reveló que posee una formación a nivel "Técnico superior", lo cual se debe a que las carreras que se ofertan en el programa son técnicas y por ende los docentes deben tener mínimo esta formación. El 50% manifestó que su formación es a nivel "Licenciatura", esto se explica porque además de que en el programa se forma a los jóvenes en carreras técnicas también se los capacita integralmente con áreas que complementan la capacitación técnica. El 7% mencionó que su formación es a nivel "Postgrado". Y el 3% respondió que tiene "Doctorado", es decir, que muy pocos de los docentes tienen una formación mayor a la licenciatura.

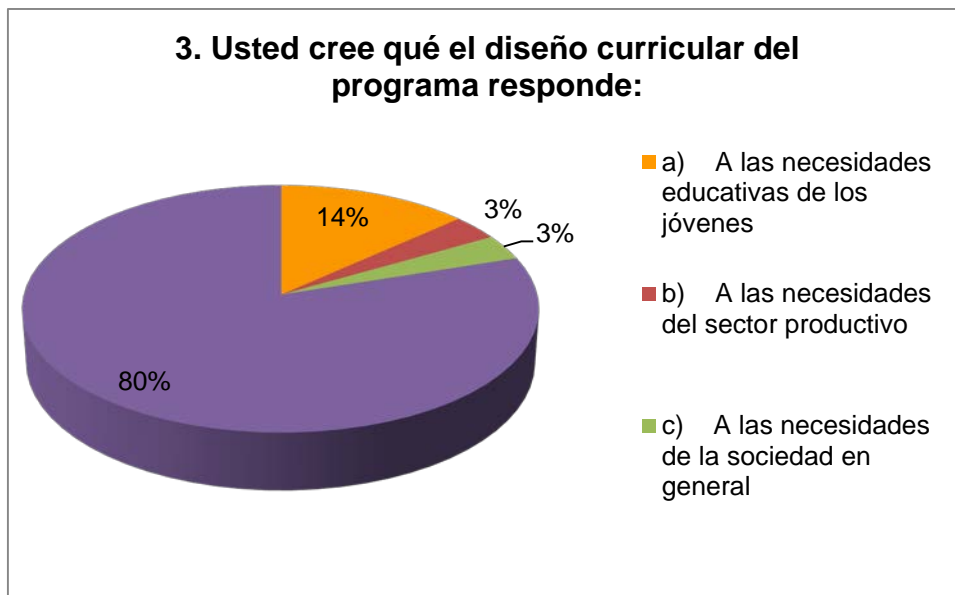


Todo lo anterior demuestra que la mayoría de los docentes poseen una formación a nivel "Técnico superior" y "Licenciatura", lo cual se debe a las características del programa. Pues, se requiere de docentes para la materia de Capacitación Ocupacional donde se les capacita específicamente para su labor en su puesto de trabajo, de acuerdo a las exigencias empresariales. Asimismo, se necesita docentes para las materias o áreas de Proyecto

Ocupacional, Competencias Básicas, Formación para el Emprendimiento y Formación para la Empleabilidad, los cuales deben tener una formación mínima a nivel licenciatura y la convicción de brindar formación a jóvenes que necesitan ser capacitados para después introducirse al mundo laboral.

3. Usted cree que el diseño curricular del programa responde:

En cuanto a la pregunta ¿Usted cree que el diseño curricular del programa responde? Los docentes indicaron lo siguiente: El 14% dijo que responde “a las necesidades educativas de los jóvenes”, ya que están conscientes de que éstos necesitan capacitarse. El 3% manifestó que responde “a las necesidades del sector productivo”. Otro 3% “a las necesidades de la sociedad en general”. Y el 80% reveló que el diseño curricular del programa responde “a las necesidades educativas de los jóvenes y del sector empresarial”, ya que tanto jóvenes como empresarios satisfacen sus necesidades con el programa, pues los jóvenes que no tienen la posibilidad de obtener un empleo por su carencia de formación, se forman y los empresarios dan a conocer a las ICAP’s, qué es lo necesitan saber hacer los jóvenes para trabajar en su empresa y son satisfechos porque se los capacita de acuerdo a sus exigencias.

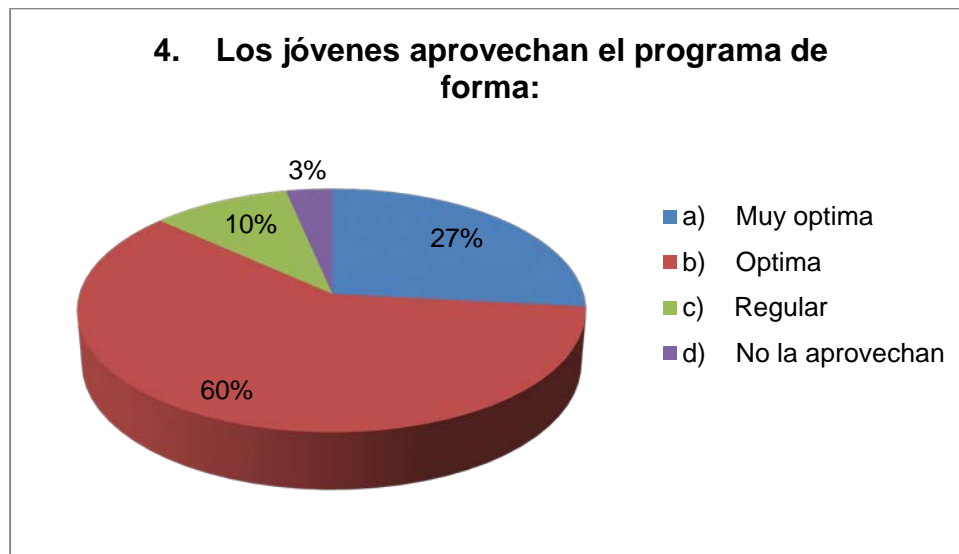


El mayor porcentaje que es del 80% y que corresponde a que el programa responde “a las necesidades educativas de los jóvenes y del sector empresarial”, indica que el diseño curricular del programa, de cada una de las carreras de formación, es estructurado de

acuerdo a los requerimientos del sector productivo, de tal forma que los jóvenes obtengan un aprendizaje significativo para después desempeñarse en un puesto de trabajo.

4. Los jóvenes aprovechan el programa de forma:

De acuerdo a la pregunta número cuatro. El 27% de los docentes reveló que los jóvenes aprovechan el programa de forma “muy optima”, este considerable porcentaje se debe a que los jóvenes que son parte del programa, son personas que realmente necesitan capacitarse para después trabajar, pues están conscientes de que es un tanto complicado encontrar un empleo sin ninguna formación, ni experiencia y los docentes en el día a día se van dando cuenta de cuánto aprovechan esta oportunidad los beneficiarios del programa. Asimismo, un 60% respondió que los jóvenes aprovechan el programa de forma “optima”. Otro 10% dijo que los jóvenes aprovechan el programa de forma “regular”, este porcentaje quiere decir que los docentes consideran que los jóvenes no aprovechan adecuadamente el programa, tomando en cuenta las facilidades y las características del programa. El último 3% respondió que los jóvenes “no aprovechan” las oportunidades que les brinda el programa.



En cuanto a esta pregunta, el mayor porcentaje es el de que los jóvenes aprovechan la oportunidad de manera “optima”, lo cual quiere decir que los docentes perciben que los jóvenes podrían dar más de sí para que esta formación sea más fructífera, para ellos mismos y para su entorno. Ya que en algunas ocasiones se puede notar que sí los jóvenes no lo aprovechan al máximo, es porque no realizan ninguna inversión de dinero y no porque

los aprendizajes no sean productivos para sí mismos, pues se trata de que las clases sean siempre con ejemplos de la realidad y relacionando cada una de las áreas o materias con el puesto de trabajo para el que se están capacitando.

5. Los jóvenes al finalizar la formación se encuentran en condiciones de incorporarse al mundo laboral:

Como son los docentes quienes acompañan a los jóvenes en su proceso de formación, evolución y adquisición de habilidades y conocimientos, pueden estimar, cuánto pueden o no hacer los jóvenes para desempeñarse en un puesto de trabajo, es así que responden a la pregunta número cinco de la siguiente forma: El 97% dijo que los jóvenes al finalizar la formación “sí” se encuentran en condiciones de incorporarse al mundo laboral. Y el 3% restante dijo que los jóvenes “no” están en condiciones de incorporarse al mundo laboral.

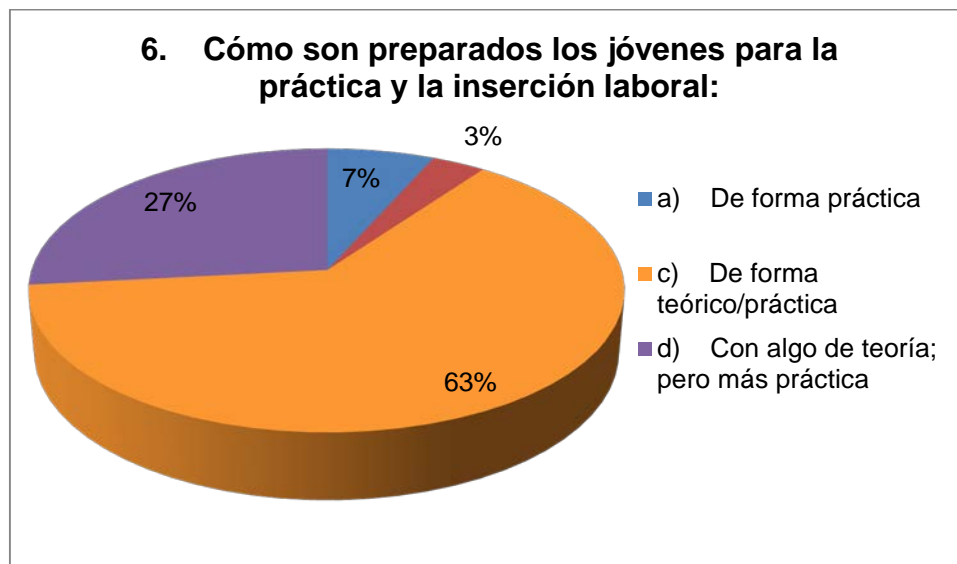


En esta pregunta notablemente casi todos los docentes entrevistados, dicen que después de la capacitación los jóvenes “sí” se encuentran en condiciones para incorporarse al mundo laboral, ya que los jóvenes que concluyen la Fase de Formación Laboral, son personas que no han faltado con frecuencia y por ende pasaron los exámenes de adquisición de competencias, los cuales tienen diferentes dinámicas, según el criterio de cada docente. Además, los Coordinadores y/o Responsables del programa siempre realizan seguimiento y evaluación de la evolución de los jóvenes e indican a los docentes que refuercen y exijan más a los participantes que les falte algún conocimiento o habilidad y por ello aunque no

todos los jóvenes sean expertos en cuanto a la formación que recibieron, realizan al menos tareas básicas para incorporarse a un puesto de trabajo.

6. Cómo son preparados los jóvenes para la práctica y la inserción laboral:

En cuanto a la pregunta número seis, los docentes respondieron de la siguiente manera: El 7% respondió que los jóvenes son preparados “de forma práctica”. Otro 3% dijo que son preparados “de forma teórica”, este pequeño porcentaje corresponde a algún docente de las materias complementarias a la Capacitación Ocupacional. Un 63% respondió que los jóvenes son preparados “de forma teórico/práctica”, ya que los docentes tratan de que los participantes pongan en práctica toda la teoría que les brindan y siempre con ejemplos de la realidad. Otro porcentaje considerable es el 27% que representa a los docentes que respondieron “con algo de teoría; pero más práctica”, lo cual pertenece a los docentes que imparten el área o materia de Capacitación Ocupacional que dan sus clases realizando las actividades correspondientes a la adquisición de Competencias Laborales.



Observando este cuadro se percibe que el mayor porcentaje es el 63% que tiene ver con que los docentes preparan a los jóvenes “de forma teórico/práctica”, ya que las clases son dinámicas y participativas donde se coloca a los jóvenes en situaciones que se les podría presentar en sus puestos de empleo. Esta metodología no solamente es aplicada en la materia de Capacitación Ocupacional donde más que todo realizan y elaboran productos o lo que concierna a su carrera de formación; sino que también en Proyecto Ocupacional,

Competencias Básicas, Formación para la Empleabilidad y Formación para el Emprendimiento, en las cuales se dramatizan situaciones laborales reales y así los jóvenes se van apropiando de a poco de su labor y su accionar en su puesto de trabajo.

7. Los jóvenes adquieren las competencias necesarias para la práctica y la inserción laboral:

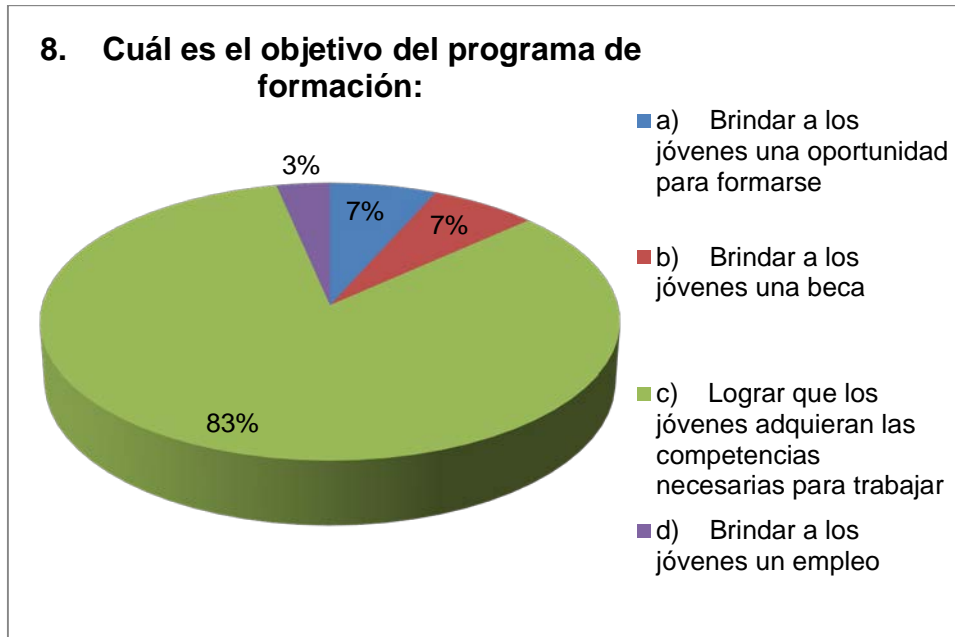
En cuanto a la pregunta ¿Los jóvenes adquieren las competencias necesarias para la práctica y la inserción laboral? El 97% de los docentes entrevistados respondieron “sí”. Y el 3% restante respondió que los jóvenes “no” adquieren las competencias necesarias para la práctica y la inserción laboral.



Lo anterior demuestra que casi todos los docentes entrevistados consideran que los jóvenes “sí” adquieren las competencias necesarias para la práctica y la inserción laboral, ya que a pesar de que no todos salgan completamente expertos en cuanto al área en que se formaron, adquieren al menos lo necesario para desempeñarse en el área técnica que se formaron. Además, como los jóvenes siempre están en constante práctica de lo que aprenden, es de suponerse que de tanto hacer, se les quede las habilidades y conocimientos imprescindibles para su desempeño laboral.

8. Cuál es el objetivo del programa de formación:

En la pregunta de ¿Cuál es el objetivo del programa de formación? El 7% de los docentes considera que el objetivo es “brindar a los jóvenes una oportunidad para formarse”, lo cual quiere decir que unos pocos docentes consideran que la formación es lo que quiere lograr el programa. Otro 7% manifestó que el objetivo del programa es “brindar a los jóvenes una beca”. Un 83% respondió que el objetivo del programa es “lograr que los jóvenes adquieran las competencias necesarias para trabajar”, lo cual quiere decir, que los docentes consideran que formar a los jóvenes para que puedan adquirir las Competencias Laborales para después trabajar, es lo que desea lograr el programa. Y el último 3% dijo que lo que quiere alcanzar el programa es “brindar a los jóvenes un empleo”, es decir, que alguno de los docentes cree que esto es prioridad en el programa, sin importar mucho la formación.



Lo que se puede resaltar en esta interrogante, es que una notable mayoría de los docentes entrevistados, considera que el objetivo del programa de formación es “lograr que los jóvenes adquieran las competencias necesarias para trabajar”, es decir, que en el programa de formación se capacita a los jóvenes de tal forma que puedan obtener los conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para desenvolverse en un puesto de trabajo y así incursionar en el ambiente laboral con el respaldo del programa. Además, para que esta adquisición de Competencias Laborales y posterior colocación en empleos sea realidad, los

Coordinadores y/o Responsables de cada ICAP se encargan de realizar seguimiento y evaluación del progreso de los participantes para que los mismos se apropien de todo lo necesario para realizar sus Prácticas Laborales y ya luego trabajar formalmente en alguna empresa.

3. GRÁFICOS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS A LOS EMPRESARIOS

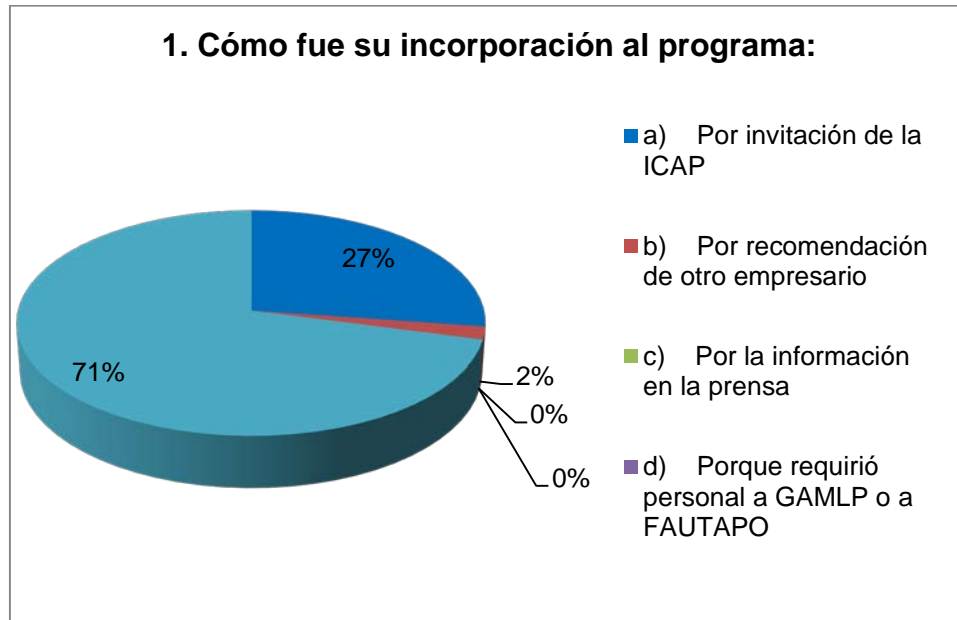
A continuación, se realizó la tabulación e interpretación de datos recogidos, gracias a la aplicación del instrumento para las/os empresarias/os.

1. Cómo fue su incorporación al programa:

Esta entrevista se la realizó con la participación de 55 empresarios que representan el 100%. En cuanto a la interrogante ¿Cómo fue su incorporación al programa? Un 27% de los empresarios dijo que “por invitación de la ICAP”, esto quiere decir que los Coordinadores y/o Responsables del Proyecto son los que realizan el contacto con los empresarios y los invitan a ser parte activa del programa brindando una oportunidad a los jóvenes de ser parte de su empresa, una vez concluida la Fase de Formación Laboral. Un 2% reveló que se incorporó al programa “por recomendación de otro empresario”, es decir, que un empresario que ya era parte del programa le sugirió que solicitara personal capacitado al programa, por la buena experiencia que él ya había tenido.

Asimismo, ninguno de los empresarios manifestó que se incorporó al programa “por la información en la prensa” ni “porque requirió personal al GAML P o a FAUTAPO” y esto quiere decir que son únicamente las ICAP’s quienes realizan los nexos entre los empresarios y el programa. Por último, el 71% respondió que su incorporación se debe a “que participó en la etapa de elaboración de propuestas en la ICAP”, lo cual indica que estos empresarios esperan a que transcurra el tiempo para que el personal que solicitaron se capacite según sus exigencias, para que realicen sus Prácticas Laborales y después se incorporen formalmente en su empresa.

En cuanto a esta pregunta, se nota que el mayor porcentaje es el 71%, revela que los empresarios prevén las necesidades que su empresa y solicitan personal a las ICAP’s, quienes son responsables directos de la ejecución del programa. Además, cómo son parte de la elaboración de propuestas son ellos quienes estructuran el diseño curricular de los cursos de formación y cuando los jóvenes ya están formados los reciben en sus empresas.



2. Cuánto tiempo lleva trabajando con el programa:

De acuerdo a la pregunta número dos, los empresarios respondieron de la siguiente manera: El 14% dijo que lleva trabajando con el programa “de 1 semana a 1 mes”, lo que quiere decir que su incorporación al programa es reciente y sólo ha recibido jóvenes de la “Novena convocatoria”.

El 24% manifestó que trabaja con el programa “de 1 mes a 3 meses”, esto indica que estos empresarios han recibido jóvenes de la “Novena convocatoria”, los cuales están en la Fase de Práctica Laboral y a punto de ingresar a la Fase de Inserción Laboral.

Asimismo estos dos últimos porcentajes del 14 y 24% se deben también a que las ICAP’s, se encuentran en la constante necesidad de buscar nuevas empresas, porque con las que tienen el Convenios, ya contrataron a los jóvenes de las anteriores convocatorias.

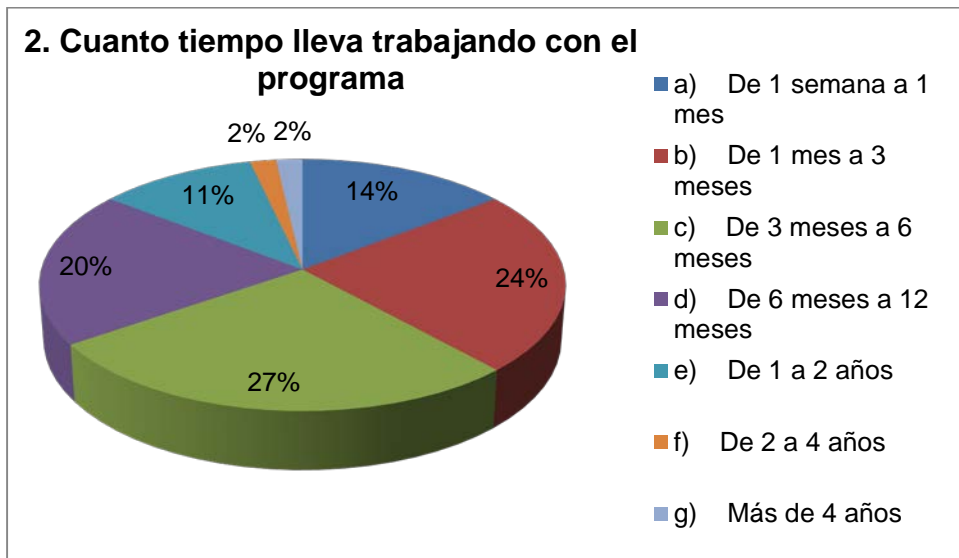
El 27% reveló que es parte del programa desde hace “3 meses a 6 meses”, lo cual quiere decir que han recibido jóvenes de la “Octava y Novena convocatoria” y demuestra que algunos de los jóvenes que antes ya han sido incorporados en las empresas, respondieron bien y es por eso que los empresarios renuevan su confianza y reciben jóvenes de la “Novena convocatoria”.

Otro 20% es parte del programa desde hace “6 meses a 12 meses”, lo cual demuestra que los empresarios perciben que los jóvenes responden y cumplen las actividades en su puesto de trabajo satisfaciendo sus expectativas y por ende continúan aceptando jóvenes formados en el programa.

Un 11% respondió que trabaja con el programa “de 1 a 2 años”, lo cual quiere decir que algunos de los empresarios aún necesitan incorporar personal y como anteriormente trabajaron con el programa siguen aceptando jóvenes formados.

El 2% de los empresarios respondió que trabaja con el programa “de 2 a 4 años”, esto se debe a que los empresarios no pueden solicitar constantemente personal, a menos de que realmente después de las Prácticas Laborales puedan contratar a los jóvenes, claro, siempre y cuando ellos satisfagan las necesidades de los empresarios.

Y el último 2% manifestó que viene trabajando con el programa de formación desde hace “más de 4 años”, este porcentaje se lo puede explicar gracias a las características del programa, que acoge desde microempresas hasta grandes empresas. Éstas últimas son las que pueden perdurar en el transcurso del tiempo junto al programa, ya que por ser una empresa grande siempre es fructífero para los empresarios contar con una persona formada y con antecedentes.



3. Ha recibido antes entre su personal a jóvenes formados en el programa:

En cuanto a la pregunta número tres. El 62% de los empresarios respondió que antes “sí” ha recibido entre su personal a jóvenes formados en el programa. Y el 38% restante dijo que “no”, esto significa que sólo han recibido jóvenes de la “Novena convocatoria”.

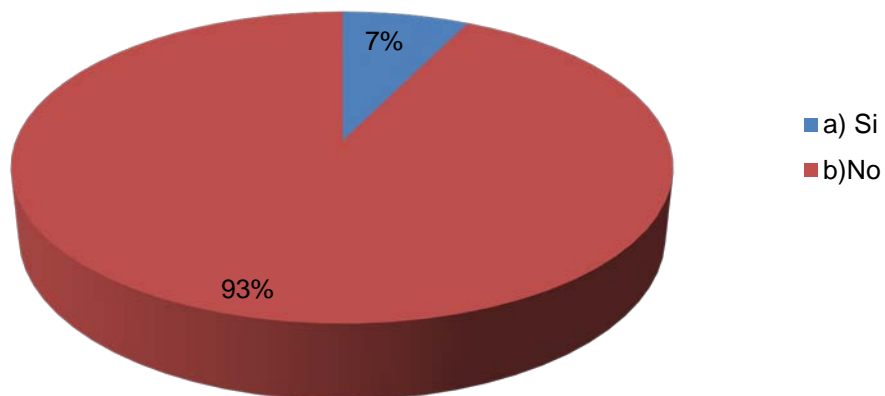
En este caso el mayor porcentaje es del 62%, que demuestra que los empresarios que antes habían incorporado jóvenes formados en su empresa, vuelven a confiar en el programa recibiendo a los jóvenes de la “Novena convocatoria”. Por otra parte, el 38% representa a los empresarios que por primera vez reciben participantes del programa, ya que siempre se está en constante búsqueda de aliados para que los jóvenes puedan asegurar un puesto de empleo en alguna empresa.



4. Recibe dentro de su empresa personal qué no tenga experiencia o sin formación:

En la pregunta número cuatro. El 7% respondió que “sí”, esto demuestra que muy pocas empresas brindan una oportunidad a personas que no tienen ninguna formación específica o después del bachillerato. Por otra parte, el 93% respondió que “no” recibe dentro de su empresa personal que no tenga experiencia o sin formación.

4. Recibe dentro de su empresa personal que no tenga experiencia o sin formación

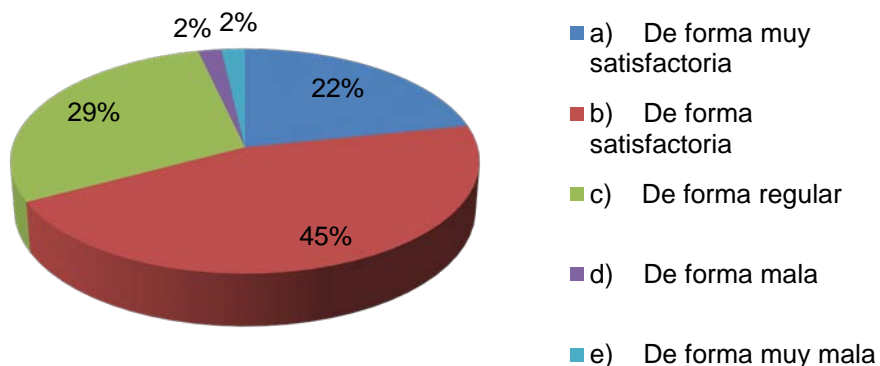


En cuanto a esta pregunta lo que se puede distinguir, es que la mayoría de los empresarios requieren personas que tengan alguna formación o experiencia concerniente al trabajo que se realiza en sus empresas y es muy difícil que algunos den una oportunidad a los jóvenes para trabajar sino cuentan con estas condiciones.

5. Los jóvenes formados en el programa, cómo responden en su puesto de trabajo:

En la interrogante ¿Los jóvenes formados en el programa, cómo responden en su puesto de trabajo? El 22% respondió “de forma muy satisfactoria”, esto indica que los empresarios perciben que los jóvenes se esfuerzan trabajando efectiva y eficazmente en su puesto de trabajo. El 45% dijo “de forma satisfactoria”, lo cual quiere decir que los empresarios consideran que los participantes del programa satisfacen las necesidades de su empresa. Un 29% manifestó que “de forma regular”, este porcentaje se debe a que algunos empresarios consideran que, los jóvenes al momento de producir en grandes cantidades no se adaptan con facilidad en su lugar de trabajo. El 2% reveló que “de forma mala”, lo cual indica que una pequeña parte de los empresarios no están conformes con el trabajo de los jóvenes. Y el 2% respondió que “de forma muy mala”, esto significa que una minoría de los empresarios considera que los jóvenes no tienen ninguna esperanza de quedarse a trabajar, pues no responden a las expectativas de la empresa.

5. Los jóvenes formados en el programa, cómo responden en su puesto de trabajo



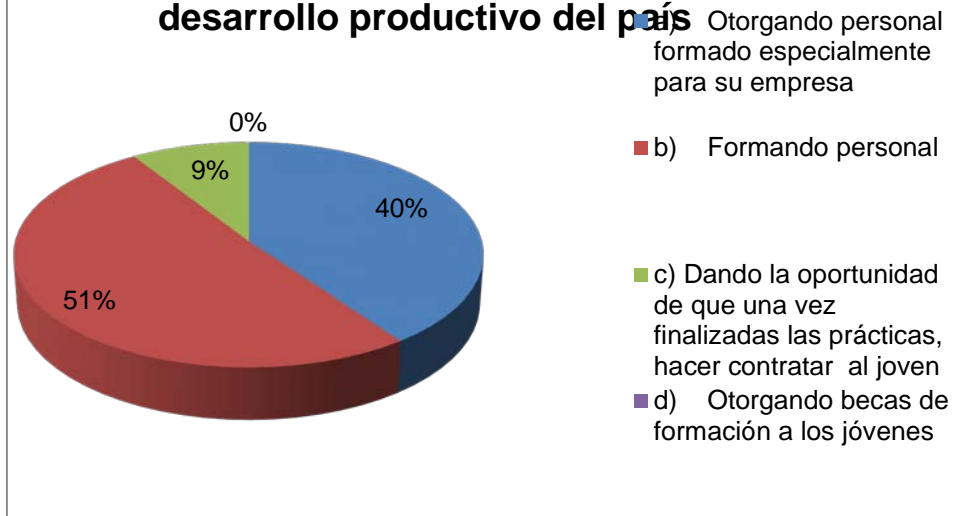
En cuanto a esta pregunta, el porcentaje más alto es el 45% que corresponde a que los jóvenes formados en el programa responden “de forma satisfactoria” en su puesto de trabajo, es decir, que los empresarios consideran que los jóvenes lograron adaptarse al mundo laboral con rapidez y cumplen con las exigencias de su empresa.

6. Cómo cree que el programa aporta al desarrollo productivo del país:

En cuanto a la pregunta número seis. El 40% respondió que el programa aporta al desarrollo productivo del país “otorgando personal formado especialmente para su empresa”, ya los empresarios tienen la posibilidad de incidir en la elaboración del diseño curricular y de los contenidos de cada materia. Otro 51% dijo que el programa aporta al desarrollo productivo del país “formando personal”. Un 9% manifestó que “dando la oportunidad de que una vez finalizadas las prácticas, hacer contratar al joven”. Por último, ninguno de los empresarios respondió que se aporta “otorgando becas de formación a los jóvenes”.

El mayor porcentaje que es el 51% revela que los empresarios consideran que el programa aporta significativamente al desarrollo productivo del país al “formar personal”, lo que quiere decir, que los participantes del programa tienen en sí una gran responsabilidad, ya que ellos representan la posibilidad de incrementar el desarrollo productivo, pues son capacitados en carreras técnicas, de las cuales algunas no existen en institutos ni otros establecimientos educativos.

6. Como cree que el programa aporta al desarrollo productivo del país



7.Cuál es la diferencia entre el personal de su empresa y el personal formado en el programa:

Cuando se interrogó a los empresarios acerca de ¿Cuál es la diferencia entre el personal de su empresa y el personal formado en el programa? El 14% de los empresarios respondió que “los jóvenes formados son más responsables” y esto se debe a que durante la formación se hace hincapié constantemente en el valor de la responsabilidad, para que los jóvenes estén conscientes de que en su puesto de trabajo, siempre deben cumplir con sus obligaciones y horarios.

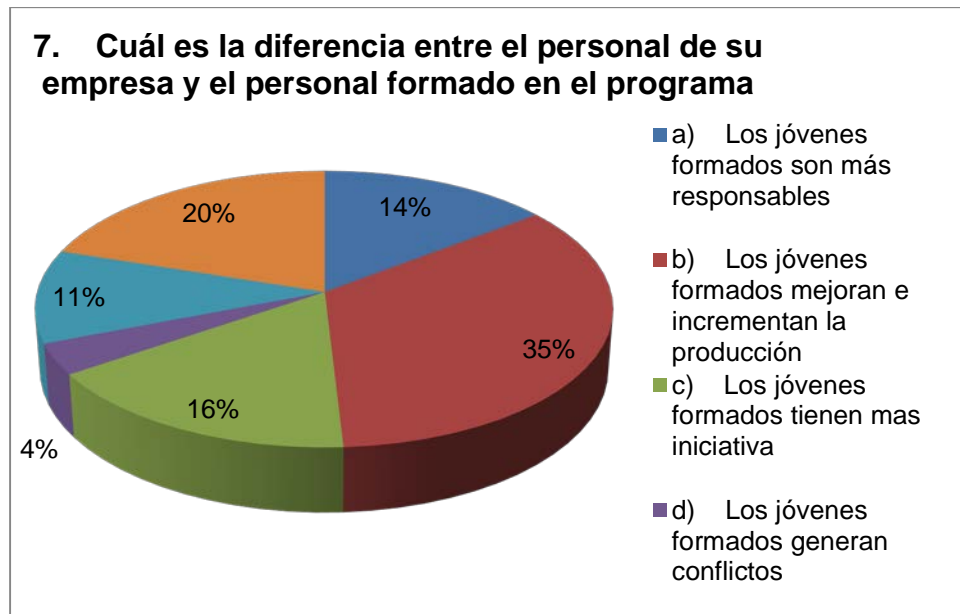
Otro 35% dijo que “los jóvenes formados mejoran e incrementan la producción”, ya que como son jóvenes en muchos casos no laboraron anteriormente, entonces tienen la voluntad de hacer que crezca el lugar que los acoge para trabajar y generar ingresos.

Un 16% manifestó que “los jóvenes formados tienen más iniciativa”, pues durante la formación los docentes de Capacitación Ocupacional, los ponen en situaciones laborales y los guían para que tomen la iniciativa de realizar las actividades correspondientes a su puesto de empleo, lo cual logran reproducir una vez que se encuentran en las Prácticas e Inserción Laboral.

El 4% dijo que “los jóvenes formados generan conflictos”, pues algunos de los empresarios percibieron que unos pocos jóvenes poseen un carácter hostil y por ello no pueden llevarse bien con sus compañeros de trabajo.

El 11% manifestó que “los jóvenes formados sólo son auxiliares”, lo cual quiere decir, que aún los empresarios no les confían todas las tareas de producción solamente a los jóvenes, por la poca experiencia laboral que poseen y por ello prefieren que profundicen su conocimiento y sus habilidades asistiendo a algún compañero de trabajo experimentado.

Por último, el 20% respondió que “no existe diferencia”, pues ambos tipos de personal responden de igual forma dentro de la empresa.



8. Cuánto se ha incrementado la producción, al contar con personal formado:

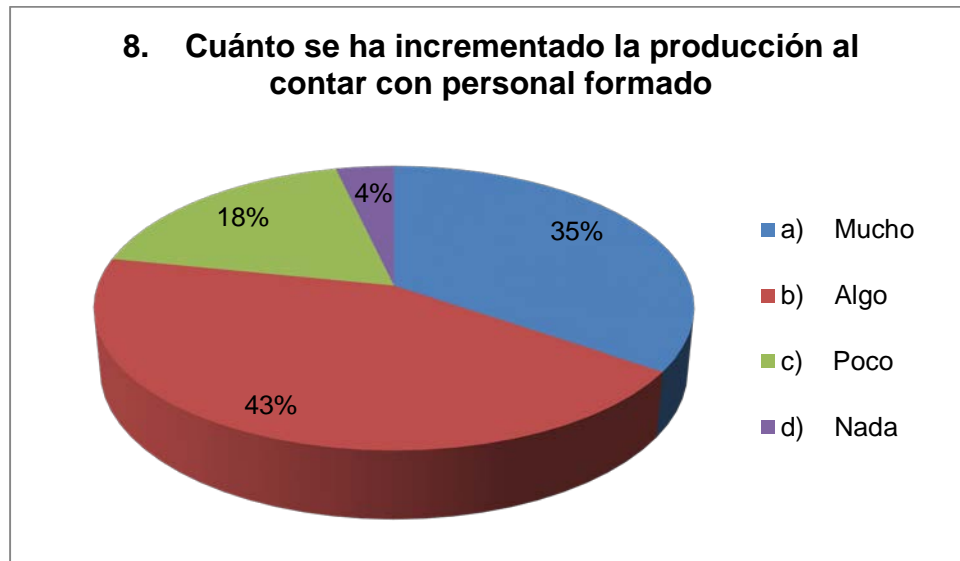
En la interrogante número ocho, que trata acerca de ¿Cuánto se ha incrementado la producción, al contar con personal formado? Un 35% dijo que la producción se incrementó “mucho”, lo cual demuestra que una parte de los empresarios percibe el interés de los jóvenes por conservar su puesto de empleo y su esfuerzo para realizar las labores para contribuir a incrementar la producción en las empresas.

El 44% respondió se incremento “algo” la producción, lo cual indica que la mayoría de los empresarios considera que los jóvenes que recibieron en sus empresas, responden a las

exigencias de las mismas, contribuyendo a la producción dentro de los márgenes de permisibles y poniendo en práctica lo aprendido en los cursos de formación del programa.

Otro 18% manifestó que la producción se incrementó “poco”, lo cual indica que a algunos de los empresarios les parece, que a los jóvenes les cuesta acomodarse al puesto de trabajo; pues si bien, durante la formación los jóvenes elaboraban los distintos productos, según su rubro de formación, no elaboraban los productos en grandes cantidades y a los jóvenes se les complica un poco en cuanto a este aspecto.

Y el último 4% respondió que “nada”, es decir, que algunos empresarios consideran que es lo mismo contar con los jóvenes formados o no tenerlos dentro de su empresa, pues no contribuyen al desarrollo de la misma.



9. Confía en la formación que recibió el joven del programa:

En cuanto a la pregunta número nueve ¿Confía en la formación que recibió el joven del programa? El 96% respondió que “sí” confía en la formación de los jóvenes. Y el 4% dijo que “no”, pues algunos de los jóvenes no respondieron bien en sus puestos de empleo y por ende los empresarios dudan y desconfían de la formación ya que consideran que se les debería exigir más.

9. Confía en la formación que recibió el joven del programa



El 96% demuestra que los jóvenes, responden bien después de la Formación Laboral, pues los empresarios confían en la formación que les otorga el programa. Por otra parte, los jóvenes aprovechan en la mayoría de los casos que el programa haga que las distintas empresas de los distintos rubros les abra las puertas, porque para ellos significa una oportunidad para trabajar y generar ingresos.

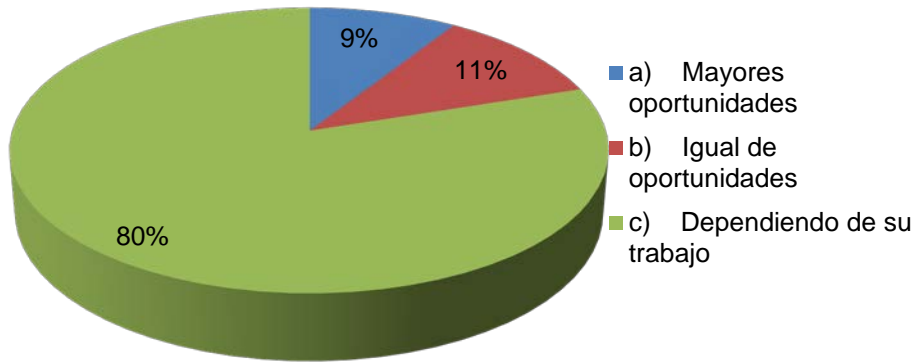
10. Ofrece a los jóvenes formados en el programa:

En la pregunta ¿Ofrece a los jóvenes formados en el programa? El 9% de los empresarios respondió que les ofrece “mayores oportunidades”, ya que ellos consideran que los participantes del programa les ofrecen garantías, pues los Responsables y/o Coordinadores del Proyecto están siempre a disposición de las empresas si llegase a presentarse algún problema con el joven.

Un 11% dijo que les ofrece “igual de oportunidades”, pues considera que tanto el personal formado en el programa como el que no merece una oportunidad para ascender de puesto y así generar más ingresos.

Y el 80% manifestó que ofrece a los jóvenes formados en el programa las oportunidades que ellos mismos se generen “dependiendo de su trabajo”, es decir, que los empresarios esperan ponerlos a prueba para ofrecerles mayores oportunidades para que se superen. Además, esto indica que los empresarios esperan que los jóvenes respondan muy bien y se ganen su confianza.

10. Ofrece a los jóvenes formados en el programa:



4. ANÁLISIS Y TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para analizar si la Formación Técnica Laboral para Bachilleres de la ciudad de La Paz, de FAUTAPO, es necesaria y satisface las necesidades de las poblaciones involucradas, se aplicó la técnica de la triangulación, la cual permite examinar una situación desde diversos ángulos, empleando diferentes puntos de vista, su "...origen remoto está en el principio básico de la geometría según el cual distintos puntos de vista permiten una mayor precisión en la observación" (<http://www.madrimasd.org/revista/revista31/tribuna/tribuna2.asp>).

Es así, que en este caso de investigación se realizó el análisis y triangulación de los siguientes aspectos:

- La teoría obtenida del estudio y selección de los distintos textos con referencia al tema.
- Las dimensiones de la hipótesis propuesta ante el problema de investigación.
- Los resultados recolectados en el trabajo de campo, los cuales fueron obtenidos a partir de las entrevistas aplicadas a jóvenes, docentes y empresarios.

En base a la triangulación de éstos, es que se llega a las siguientes afirmaciones:

4.1. La Formación Técnica Laboral para Bachilleres es una respuesta a la necesidad de la población que no cuenta con los recursos necesarios para formarse después del bachillerato.

El programa brindado por FAUTAPO, es una de las formas para resolver este problema, ya que está dirigido especialmente a jóvenes de escasos recursos considerando los aspectos que se presentan a continuación:

- Durante el tiempo de capacitación y prácticas, los jóvenes son becados de forma completa, siendo así, que hacen un único pago de Bs. 16, para la contraparte del seguro contra accidentes, que es utilizado en caso de que sea necesario y cubre cualquier tipo de contingencia durante las fases de Formación, Práctica e Inserción laboral.

- Los jóvenes son capacitados gratuitamente, además se les ofrece todo lo necesario para su formación e incluso se les otorga un bono diario para transporte y alimentación, ya que es una población que necesita formarse para desenvolverse en el mundo laboral.
- El programa tiene el objetivo de atender las necesidades de formación de miles de jóvenes bachilleres con problemas económicos, quienes no encuentran un espacio en las instituciones de educación formal superior o no están en posibilidades de pagar sus estudios, incluyendo en ellos los gastos de materiales, pasajes y otros que representan un gran gasto para las familias. Es decir, que se desea formar a los bachilleres para que puedan incorporarse al ámbito laboral y así puedan solventarse sus gastos y quizás colaborar a sus familias.
- Asimismo, si bien los beneficiarios del programa son bachilleres, esto no garantiza que los mismos tengan las habilidades necesarias para incursionar en el mundo laboral y precisamente este aspecto, es el que preocupa a las autoridades, ya que de a poco, se van dando cuenta que el sistema educativo regular, no cumple la meta de brindar una educación para la vida y es por eso que entidades como FAUTAPO, se preocupan por cubrir estas falencias.

Este aspecto puede evidenciarse en las respuestas a las preguntas 2 y 3 de la entrevista a los jóvenes, donde el 63%, reveló que participa en el programa “para formarse y obtener un empleo” y el 81%, en la interrogante número tres, respondió que el programa le beneficiará “formándole y obteniendo un empleo”, ya que después de que los jóvenes reciben la formación, realizan sus Prácticas Laborales para perfeccionar el conocimiento y adquirir experiencia laboral, seguidamente sí el joven se desempeñó bien, el empresario lo contrata, asegurándole ingresos mensuales y en algunos casos, incluso con todos los beneficios sociales. Y si se da el caso, en que el joven no logra ser contratado, los/as coordinadores/as se encargan de buscar otra empresa para que realice su Inserción Laboral.

También el 80% de los docentes, manifestó que el programa responde “a las necesidades educativas de los jóvenes y del sector empresarial”, esto indica que el diseño curricular del programa, es estructurado de acuerdo a los requerimientos del

sector productivo, de tal forma que los jóvenes obtengan un aprendizaje significativo para después desempeñarse en un puesto de trabajo.

Todos estos aspectos dan el respaldo para considerar que la afirmación respecto a que esta formación es una respuesta para cumplir con la formación posterior al bachillerato de la población sin recursos es acertada.

4.2. La Formación Técnica Laboral para Bachilleres es un recurso para satisfacer la necesidad de Recursos Humanos calificados para el sector productivo.

Históricamente en Bolivia la falta de recursos humanos calificados ha sido un problema emergente, por eso los empresarios, han visto en el programa una forma de solucionar estas falencias, considerando que la mayoría los jóvenes que egresan de los establecimientos educativos, salen sin conocer la realidad en cuanto al mundo laboral y peor aún sin las habilidades básicas para adaptarse y ser miembro productivo de la sociedad.

La realidad es que no todos los jóvenes ingresan a instituciones de educación superior, ya sea por no haber adquirido una plaza en los establecimientos del estado o porque no tienen los recursos para solventar una particular o los gastos que implica formarse. Cualquiera que sea el caso, estos jóvenes, no tienen otra opción que trabajar y para ello los anuncios y otras instancias de requerimiento de personal, solicitan trabajadores con experiencia mínima y cómo una persona que está tratando de encontrar su primer empleo pueden cubrir esta exigencia, si no se le da la oportunidad.

Lo que hace el programa, es que los bachilleres adquieran las competencias laborales necesarias para desenvolverse en un puesto de trabajo específico, ya que muchos de los empresarios participan en el proceso de elaboración de propuestas y son ellos quienes construyen la malla curricular; por lo cual, el joven está formado bajo los requerimientos de las distintas empresas.

Para respaldar lo mencionado, en las preguntas 7 y 8 de la entrevista a los jóvenes, los mismos respondieron lo siguiente: En la primera de estas, el 88%, dijo que lo aprendido en el programa le servirá “mucho” para su introducción al mundo laboral. Y en la interrogante número ocho, el 88% reveló que “no” tuvo éxito para encontrar trabajo antes, porque en la mayoría de los casos los bachilleres no cuentan con las habilidades necesarias para

introducirse al mundo laboral o no tienen experiencia, los cuales son requisitos primordiales al momento de buscar empleo.

En cuanto a los docentes en las interrogantes 5 y 8 manifestaron lo siguiente: En la interrogante número cinco, el 97% dijo que los jóvenes al finalizar la formación “sí” se encuentran en condiciones de incorporarse al mundo laboral. Y en la ocho, el 83% respondió que el objetivo del programa es “lograr que los jóvenes adquieran las competencias necesarias para trabajar”, lo cual quiere decir, que los docentes consideran que deben formar a los jóvenes para que puedan adquirir habilidades para después trabajar.

En último, los empresarios también respaldan lo mencionado de acuerdo a las preguntas 5 y 8, respectivamente: el 45% dijo que los jóvenes responden “de forma satisfactoria”, lo cual quiere decir que se llega a satisfacer las necesidades de las empresas. Y el 43% respondió que con la incorporación de los jóvenes a su empresa se incrementó “algo” la producción, lo significa que se llega a cubrir las expectativas de los empresarios.

4.3. La Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres es una estrategia para el desarrollo productivo.

El desarrollo productivo del país es un tema de interés nacional, ya que autoridades nacionales, departamentales y municipales se preocupan por lograr cubrir este aspecto y están dispuestos a apoyar cualquier iniciativa con referencia a éste.

Es por eso, que el Programa de Formación Técnica Laboral para Bachilleres tiene gran acogida en las ciudades capitales, donde llega el programa, e incluso existen otras replicas como Mi Primer Empleo Digno del gobierno y la Escuela Taller de la Alcaldía, por lo cual se puede deducir que programas de formación técnica laboral son necesarios y en el transcurso del tiempo van mejorando.

Respaldando lo anterior se toma en cuenta a la pregunta número 10 de la entrevista a los jóvenes, en la cual, el 97%, que es el mayor porcentaje, reveló que formarse en un área técnica, “sí” le brinda mejores oportunidades laborales.

En cuanto a los empresarios, en la pregunta número 6, el 51% revela que los empresarios consideran que el programa aporta significativamente al desarrollo productivo del país al

“formar personal”, lo que quiere decir, que los participantes del programa tienen en sí una gran responsabilidad, ya que ellos representan la posibilidad de incrementar el desarrollo productivo, pues son capacitados en carreras técnicas.

4.4. La Formación Técnica Laboral es una preocupación que repercute en la legislación boliviana.

Como no podría ser de otra manera, las preocupaciones de los representantes bolivianos, se traducen en leyes, las cuales encierran en sí una serie de aspiraciones, que de hacerse realidad las situaciones económicas y sociales mejorarían, ya que se piensa, que sí una persona es estable económicamente, posee más posibilidades de decidir calculando lo bueno y lo malo que le sucedería a él y a su entorno, en el entendido que sus necesidades básicas están cubiertas.

Asimismo, en la crisis económica en la que está envuelta Bolivia, todos los sectores sociales ven sus propios intereses, ninguno se preocupa de las necesidades del otro, sólo piensan en su bienestar propio y de a poco se van perdiendo los valores humanos. En este punto, es en donde deben intervenir las autoridades, proponiendo leyes que subsanen estos aspectos, principalmente, el de la formación para la producción.

Es por eso, que en la Constitución Política del Estado y la Ley Avelino Siñani y Elizardo Pérez se toman muy en cuenta, que el boliviano se capacite para ser parte activa de la sociedad produciendo, como se plantea en la Ley N° 070, donde se prevé que los bachilleres obtengan capacidades para la vida, formándose en carreras técnicas, las cuales sean requeridas en las regiones a las que corresponden y se plantea una dinámica algo parecida a la del programa de FAUTAPO, pues los jóvenes tendrán la posibilidad de asistir a empresas de los distintos rubros para hacer un tipo de prácticas.

Pero todo esto, sólo será logrado con el esfuerzo de las autoridades y de la población en general, quiénes tendrán que colaborar en todo lo necesario, en especial los empresarios.

4.5. El Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres de FAUTAPO es un programa integral.

Este programa, así como otros, fue rescatando lo mejor de anteriores experiencias, ya que tiene en sí, una dinámica que lo hace funcionar y salir adelante.

El Programa contiene cinco áreas a desarrollar durante la fase de Formación Laboral: Proyecto Ocupacional, Competencias Básicas, Formación para la Empleabilidad, Formación para el Emprendimiento y Capacitación Ocupacional o Específica, esta última es la que cuenta con mayor carga horaria y en ella la capacitación es más práctica, pues de esta área depende el buen desenvolvimiento del joven en su puesto de trabajo.

En la Fase de Práctica Laboral, los responsables y coordinadores/as de las ICAP's, se encargan de acomodar a los jóvenes en las distintas empresas, para continuar con el proceso de aprendizaje y adaptación al mundo del trabajo.

En la Fase de Inserción Laboral, los jóvenes deben realizar su inclusión a alguna empresa o quizás emprender una ellos mismos; pero, deben cumplir con cualquiera de las opciones, para cerrar el ciclo de atención al joven y cumplir con los momentos del programa.

Se dice que es un programa integral, porque se realiza un estudio previo para proponer Acciones de Formación. Además, se capacita a los jóvenes en las áreas que requieren y con temas transversales, no se los deja solos una vez formados; sino, se les acompaña hasta el momento en que se incorporen en un puesto de trabajo permanente y después de ello, depende de los mismos permanecer en él o no.

4.6. La Formación Técnica Laboral para Bachilleres es una oportunidad para la vida y el trabajo.

Se indica que la Formación Técnica Laboral para Bachilleres es una oportunidad para la vida y el trabajo, porque la formación que se les brinda es una formación integral, tomando en cuenta temas transversales y de valores humanos. Además, incluso los jóvenes que no concluyen el proceso, tienen una visión distinta de la vida, una vez adquiridos los conocimientos que se imparten en el programa.

Claro, que un docente, responsable o coordinador/a no puede llegar a lograr un cambio, sí el joven no lo permite; pues como la capacitación es aproximadamente de cinco meses y dura todo el día, los involucrados, muchas veces, se convierten en una verdadera familia, donde existen personas que aportan y tienen enseñanzas buenas y personas que perjudican y contagian a los demás para seguir malos pasos; por la convivencia diaria los jóvenes deben aprender a decidir cosas para su bienestar y es en ello que los coordinadores/as, docentes y responsables trabajan. Ya que, del buen juicio de los participantes depende que concluyan el proceso o no.

Es así, que la formación que se brinda, no es la convencional, donde sólo se preocupan por transmitir conocimientos y nada más; con los jóvenes del programa se trabaja temas que les puedan servir para la vida; por ejemplo, cómo decidir y tener coraje para hacer emprendimiento, cómo convivir con sus familias, cómo comportarse ante determinado acontecimiento y ser más humano, qué pasos seguir en la vida para no perderse de nada, salud sexual y salud reproductiva, prioridades y responsabilidad entre otros, pues de la adecuada inducción de estos temas depende que el joven concluya todas las fases y sea un hombre o mujer de provecho para la sociedad y a nivel personal que puedan obtener un puesto de empleo permanente y así mejoren su calidad de vida y clase social.

4.7. La Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres es una respuesta al desempleo juvenil.

Este tipo de formación es una respuesta al desempleo juvenil, pues se forma a los jóvenes de tal forma, que puedan incorporarse a una empresa o emprender su propio negocio, estas son las dos opciones por las que puede optar el/la joven.

En la actualidad, los requerimientos de personal son más inclinados hacia personas que tengan alguna formación técnica, incluso en los medios de comunicación escritos, se pueden observar más avisos donde se solicitan profesionales técnicos y es dónde se puede tener más posibilidades de conseguir empleo, pues para los empleos de profesionales a nivel licenciatura o superior las hojas de vida abundan y casi siempre requieren personas con experiencia.

En el programa, se cubre la necesidad de obtener experiencia, pues los jóvenes tienen la posibilidad de ser parte de los Recursos Humanos de una empresa, con el respaldo de las ICAP's para ejecutar las Prácticas e Inserción Laboral.

Por lo tanto, no se agobian buscando su primer empleo; sin que se deje de lado la preparación para lo mismo; pero, se deja en sus manos que se queden en él o no y ya tienen algo de experiencia. Además, se sabe que los responsables y coordinadores/as de las ICAP's, después de concluido el proceso de una convocatoria, continúan colaborando a los jóvenes para conseguir trabajo, pues es a ellas a quienes recurren las empresas para solicitar personal.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES

Después de haber cumplido sistemáticamente con los pasos de la investigación científica y haber contrastado los resultados que arrojaron las entrevistas, con la teoría obtenida y las dimensiones de la hipótesis propuesta, se llega a las siguientes conclusiones:

1. El programa de FAUTAPO es realmente necesario, porque garantiza a los jóvenes más vulnerables en cuanto a la empleabilidad, la posibilidad de formarse gratuitamente para obtener un empleo que contribuya a mejorar su calidad de vida, ya que el objetivo del programa es brindar una oportunidad para la vida y el trabajo, pues dentro de la formación se tocan temas transversales que son esenciales para su formación en cuanto al puesto de trabajo y para su desenvolvimiento en la vida misma.

Además, los jóvenes son formados de tal forma que después de la primera fase, pueden insertarse al mundo del trabajo de forma satisfactoria, pues toda su formación está basada en la adquisición de Competencias Laborales y por ello se diferencian, pues aprenden haciendo y es eso lo que los empresarios más valoran; además, el programa significa para ellos una fuente constante de recursos humanos calificados y no solamente le abren las puertas a un joven necesitado; sino que éste está garantizado por FAUTAPO, GAMLP y las distintas ICAP's. Asimismo, los mismos empresarios o representantes de las empresas son los que confeccionan el currículo de las carreras para jóvenes y por ello, en su mayoría, quedan satisfechos.

2. Gracias a las características de formación, se logra en los jóvenes la adquisición de Competencias Laborales, cursando las cinco materias: Proyecto Ocupacional, Competencias Básicas, Formación para la Empleabilidad, Formación para el Emprendimiento y Capacitación Ocupacional, las cuales a son dictadas en un 80 a 70% prácticas y lo restante de teoría.
3. Los procesos similares al programa de FAUTAPO, fueron de mucha ayuda para el mismo, ya que de los errores que se cometieron en el pasado, se aprendió mucho y se reformularon algunas cosas. Pues el programa es una mejora de otros, los cuales fracasaron por distintas razones, las cuales fueron subsanadas, mejoradas y perfeccionadas en el programa. Sin embargo, la formación que se brindaba era muy

similar, siendo que se coincidía en las materias y las características; pero, lamentablemente los mecanismos de control de deserción, principalmente, no existían.

4. El programa tiene muchos logros, como el hecho de que decenas de jóvenes paceños se han capacitado y tienen a la fecha un empleo y han mejorado su calidad de vida y la de sus familias; en otros pocos casos iniciaron un emprendimiento o están en vistas de aquello. Otro logro también es la replicabilidad, siendo que la cantidad convocatorias del programa son más de diez y ha logrado influir en otros programas.

Pero, lo que le falta al programa, principalmente, es conseguir la Resolución Ministerial que acredite la formación ante el Ministerio de Educación, también no se ha conseguido que los jóvenes paceños se interesen por carreras más demandadas como trabajos con madera y metal o en el área de la construcción; siendo que participantes de otras ciudades como El Alto se inclinan por las mismas por interés y la oferta laboral.

5. El programa de FAUTAPO, es una respuesta para los jóvenes que no cuentan con los recursos necesarios para continuar estudios después del bachillerato, porque en él se los capacita gratuitamente para que puedan desempeñarse en un puesto de trabajo, no se les cobra pensiones ni cosas parecidas, el único aporte que hacen es de 16 Bs. para el seguro contra accidentes y después el programa cubre todo lo necesario para su formación, desde materiales de escritorio, insumos y otros hasta el pago de honorarios a docentes.
6. La mayoría de los representantes de distintas industrias y empresarios quedan satisfechos con el trabajo que realizan los jóvenes que son parte del programa, pues son gente garantizada y además la formación que recibieron está acorde a las expectativas de los mismos, ya que bajo las exigencias ocupacionales de los empresarios, es que se elabora el currículo de formación de los distintos cursos de capacitación.
7. La Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres es una estrategia para el desarrollo productivo, por que se conoce de sobra que hace falta gente capacitada

en áreas productivas, que trabaje en empresas que sean de provecho para el país. Los licenciados, ingenieros, abogados y otros profesionales ya han copado el mercado laboral; sin embargo no hay gente que se desempeñe en áreas técnicas y es por eso, que día a día en periódicos locales se ve la presencia solicitudes de personal en áreas como gastronomía, panadería, confección, metalmecánica y otros, además los contratistas requieren que estas personas tengan algún tipo de formación y experiencia para estar seguras que se desempeñaran bien su función.

8. Este tema es tan importante que, autoridades bolivianas y la sociedad en general, se preocupan por temas de desempleo, productividad y educación entre otros, es por eso que actualmente se está tratando poner en marcha la Ley N° 070, principalmente, por la cual los muchachos de secundaria se introducirían a aprender conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para laborar en un área productiva según la región a la que correspondan. La idea en esta ley es muy similar al programa.
9. El programa es integral, ya que se forma a los jóvenes tocando temas transversales y de interés social, practicando valores, aprendiendo cosas para la vida y en ella. Lo que le falta es imponer completamente los cuatro pilares de la educación.
10. El programa es una oportunidad para la vida y el trabajo, porque además de formarlos en cuanto a un oficio o carrera; la oportunidad de adquirir estos conocimientos y habilidades les representa un apoyo a las dificultades económicas que tienen y el haber participado del programa es una experiencia que les sirve para toda la vida, en otros procesos educativos o laborales, ya que aprenden a relacionarse, derechos y obligaciones laborales, a emprender un negocio y contabilidad básica entre otros.
11. El programa es una respuesta al desempleo juvenil, porque a la mayoría de los jóvenes que se han formado o no después del bachillerato, les es difícil adquirir un empleo por la inexperiencia o incapacidad. Es por eso, que dentro del programa se toma en cuenta este aspecto haciendo que los jóvenes realicen sus Prácticas Laborales y así ya cuenten con alguna historia laboral.

12. Este trabajo de investigación servirá de sustento teórico-práctico para proyectar otros programas educativos parecidos a la experiencia de FAUTAPO, pues en él se hallan aportes y opiniones de jóvenes, docentes y empresarios, acerca de la Formación Técnica Laboral y además, sobretodo se pone de manifiesto la necesidad del mismo.

Por tanto, con el sustento de las anteriores conclusiones a partir de los datos recolectados y el manejo sistemático y riguroso de los procedimientos de investigación, se valida la hipótesis de investigación:

POR LA CRISIS ECONÓMICA QUE ATRAVIESA BOLIVIA Y LA DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS CALIFICADOS POR PARTE DEL SECTOR PRODUCTIVO SE EJECUTA EN LA CIUDAD DE LA PAZ EL PROGRAMA DE FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL PARA JÓVENES BACHILLERES.

Asimismo, la hipótesis es válida considerando todo lo encontrado durante la investigación y por lo reflejado en el trabajo de campo con los distintos actores del mismo. Pues tiene como función principal "formar a los jóvenes para que puedan introducirse al mundo laboral y así mejorar su calidad de vida; en cuanto al sector empresarial su demanda es cubierta con los jóvenes formados y por todo es que se ejecuta el programa.

2. RECOMENDACIONES

- ✓ Por todo lo presentado en este trabajo de investigación, se debe considerar a la Formación Técnica Laboral como una herramienta para superar los baches que deja el sistema educativo regular, ya que con el programa de FAUTAPO, se logró beneficiar con una carrera y empleo a decenas de jóvenes paceños.
- ✓ Para no tropezar con problemas comunes a tiempo de que un joven sea colocado en un puesto de empleo, es necesario que tanto padres de familia, profesores y demás personas inculquen a los mismos principios de responsabilidad, compromiso, valorar el trabajo y oportunidades de vida y otros que son esenciales para desenvolverse en un empleo.
- ✓ Siempre es pertinente tomar en cuenta procesos similares a los que se desea iniciar, pues son un punto de referencia. En este caso se recomienda a todas las personas interesadas en temas educativos y productivos leer con detenimiento el desarrollo de esta investigación.
- ✓ Es pertinente tomar en cuenta las necesidades particulares de los jóvenes, ICAP's, docentes y empresarios los cuales son actores en la Formación Técnica Laboral para desarrollar mejores procesos educativos productivos.
- ✓ Es necesario ampliar los logros y metas de la experiencia de FAUTAPO, con el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres, ya que después de más de cinco años de ejecución, el programa no ha logrado ser independiente, pues hay mucho que hacer como lograr la acreditación del Ministerio de Educación y otras tareas muy importantes.
- ✓ Es necesario hacer conocer a la población en general la importancia de la Formación Técnica Laboral y que no se debe orientar a los jóvenes a inclinarse a lograr una carrera profesional a nivel licenciatura; pues esto no les asegura el éxito en la vida, ya que existen miles de licenciados, doctores y etc. desempleados.

- ✓ Los empresarios deben coadyuvar en el proceso de formación de los jóvenes, no solamente aportando ideas y exigencias para el currículo; sino también para que el programa sea sustentable.
- ✓ Se sugiere realizar un análisis exhaustivo para establecer las causas de la deserción de algunos jóvenes del programa y subsanarlas. Y también para determinar los temas o materias en los que se debe profundizar para que todos los jóvenes terminen las tres fases del programa.
- ✓ Una vez concluido el análisis se deben plantear nuevas formas de exigencia y enseñanza hacia los jóvenes. Además, también se debe trabajar con los docentes para que se apropien del programa y brinden pautas más sólidas acerca de la función del programa.
- ✓ El programa debe ser tomado en cuenta como un gran apoyo al desarrollo productivo y por ende se debe ampliar la cobertura de los empresarios para dar más oportunidad a los jóvenes de escasos recursos.
- ✓ Los responsables de la legislación boliviana deben apoyarse en programas como el de FAUTAPO, pues en él se hallan aspectos que ya han sido probados con éxito.
- ✓ A pesar de que se considere al programa un proceso educativo integral, por los aspectos que antes ya se mencionaron, se debe profundizar, aun más, en incorporar las dimensiones del desarrollo de una persona, es decir, los cuatro pilares de la educación boliviana.
- ✓ Se debe considerar a la Formación Técnica Laboral como una estrategia para el desarrollo empresarial productivo, visto desde los puntos de vista de los jóvenes, los empresarios y sociedad en general y por ende se lo debe apoyar con políticas municipales, departamentales y nacionales.
- ✓ Se debe crear una estrategia de difusión amplia del programa, en coordinación con el GAMLP y con otros agentes involucrados, pues es necesario e imprescindible que los jóvenes paceños aprecien las oportunidades que les ofrece el programa.

- ✓ Es necesario hacer conocer a los jóvenes que todo lo que se pueda aprender en el transcurso de la vida, es imprescindible para su desenvolvimiento pleno dentro de la sociedad en todos sus aspectos, es decir, que todo aprendizaje es necesario y nada está de más asimilar. Además, de que es vital aprovechar las oportunidades que brinda la vida desde distintas perspectivas.

- ✓ En fin, se recomienda tomar en cuenta las anteriores recomendaciones y así mejorar el programa para el beneficio de los jóvenes y el sector empresarial o productivo.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

**Plan de fortalecimiento y actualización del Programa de Formación
Laboral para Jóvenes Bachilleres**

Técnica

Responsable del Plan:	Magne Vargas Nadia Magaly
Coordinación :	Secretaria/o Municipal
Ejecución :	FAUTAPO
Periodo de ejecución :	30 días
Fecha de ejecución :	10 de Diciembre de 2012
Localización :	Auditorio de la “Casa de la Cultura”

I. JUSTIFICACIÓN

Después de haber cumplido sistemáticamente con los pasos de la investigación científica, de recolectar los datos en el trabajo de campo y validar la hipótesis de investigación, se torna necesario plantear estrategias de fortalecimiento y actualización del programa para que el mismo tenga continuidad y no sea suplantado por otro, pues el financiamiento otorgado por la Embajada Real de los Países Bajos, en un tiempo determinado tendrá su fin y es necesario demostrar que el programa es digno merecedor de prolongación por la necesidad demostrada de los principales actores del programa.

Y para que el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres se fortalezca y actualice se debe trabajar con todos los actores activos y además de otros que aún no conocen del mismo para tener una población con la que se pueda contar para apoyar el programa:

- Funcionarios de FAUTAPO
- Funcionarios del GAMLP
- Representantes de la Embajada Real de los Países Bajos
- Docentes
- ICAP's
- Jóvenes miembros y posibles participantes
- Empresarios miembros y posibles participantes
- Padres de familia miembros y posibles participantes

Por ello, es imprescindible plantear distintas tareas para que cada actor coadyuve desde sus posibilidades, es decir, las acciones deben ser particulares; pero entrelazadas entre sí para lograr el objetivo común.

II. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- ✓ Realizar distintas actividades para que los actores del programa se apropien de él, lo fortalezcan y actualicen.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Realizar talleres con la participación de los actores del programa, para que todos alcancen a percibir las necesidades, aportes y puntos de vista de cada sector.
- ✓ Recopilar información de lo mencionado en los talleres para configurar las “Bases de la 12ª Convocatoria”.
- ✓ Hacer publicidad de las características programa para jóvenes de Establecimientos Educativos de zonas periféricas de la ciudad de La Paz.
- ✓ Hacer publicidad de las características programa, en Juntas Vecinales de zonas periféricas de la ciudad de La Paz.

III. META

Fortalecer y actualizar el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres, a través de la ejecución del plan, en el tiempo de treinta días.

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Las líneas de acción que se emplearan para lograr los objetivos se lo demuestra en el siguiente cuadro:

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Almuerzo ✓ Conformar mesas de trabajo para estructurar los "Actores y lineamientos ideales para el programa" ✓ Exposición de cada uno de los "Actores y lineamientos ideales para el programa" ✓ Merienda ✓ Despedida y últimos aportes 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recopilar información de lo mencionado en los talleres para configurar las "Bases de la 12ª Convocatoria" 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ "Bases de la 12ª Convocatoria" 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recopilando la información 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar lo filmado, grabado y escuchado durante los talleres ✓ Leer los papelógrafos ✓ Escoger los aportes de cada sector ✓ Redactar un informe previo para las bases ✓ Reunión con los representantes de FAUTAPO y 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reproductor de Dvd y Cd ✓ Agenda ✓ Papelógrafos ✓ Informe previo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsable del Plan ✓ Equipo técnico ✓ Secretaria/o Municipal ✓ Representantes de FAUTAPO

			el GAMLP para compilar el documento final de las bases		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hacer publicidad de las características programa para jóvenes de Establecimientos Educativos de zonas periféricas de la ciudad de La Paz 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los jóvenes reconocen las características del programa 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visita a los Establecimientos Educativos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar las características precisas y esenciales del programa ✓ Recabar cartas de respaldo del GAMLP y FAUTAPO ✓ Realizar un mapeo de los Establecimientos Educativos que se encuentran en zonas periféricas ✓ Realizar la distribución de Establecimientos Educativos, entre los capacitadores ✓ Visita para entrevistarse con directores ✓ Visita para difundir las características del programa 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Banner acerca de las características del programa ✓ Volantes con requisitos y carreras ofertadas ✓ Mapa de la ciudad ✓ Cuadernos ✓ Bolígrafos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsable del Plan ✓ Capacitadores

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hacer sellar/firmar hojas de ruta ✓ Reunión entre capacitadores para cruzar datos e impresiones acerca de las visitas ✓ Redacción de un informe final 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hacer publicidad de las características programa, en Juntas Vecinales y/o Escolares de zonas periféricas de la ciudad de La Paz 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Miembros de las Juntas Vecinales conocen las características del programa 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visita a las Juntas Vecinales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recabar cartas de respaldo del GAMLP y FAUTAPO ✓ Realizar una indagación en el GAMLP de la ubicación de las Sede Sociales ✓ Distribuir zonas y/o Establecimientos Educativos entre los capacitadores ✓ Visitar las Sedes Sociales y/o Establecimientos Educativos para difundir el programa ✓ Hacer 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Banner acerca de las características del programa ✓ Volantes con requisitos y carreras ofertadas ✓ Mapa de la ciudad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsable del Plan ✓ Capacitadores

			sellar/firmar las hojas de ruta ✓ Reunión entre capacitadores para cruzar datos e impresiones acerca de las visitas ✓ Redactar un informe final ✓ Entrega de informes finales		
--	--	--	---	--	--

V. CRONOGRAMA POR OBJETIVOS

Objetivos	Semanas																																						
	1							2							3							4							5										
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D				
1.Realizar talleres...	■	■																																					
2.Recopilar información...			■	■	■																																		
3.Hacer publicidad...								■	■	■	■	■			■	■	■	■	■							■	■	■	■	■			■	■	■	■	■		
4.Hacer publicidad...						■		■		■		■		■	■		■		■		■		■		■	■		■		■		■	■		■		■		■

VI. PRESUPUESTO

RECURSOS HUMANOS

Personal	Cantidad	Precio unitario	Precio total
Responsable del Plan	1	5.000	5.000
Capacitadores	8	2.000	16.000
Total en moneda boliviana			21.000

RECURSOS MATERIALES

Detalle	Cantidad	Unidad de medida	Precio unitario	Precio total
Bolígrafos	6	caja	12	72
Dvd	6	unidad	3	18
Cd	6	unidad	3	18
Marcadores gruesos	4	caja	30	120
Hojas bond pliego	1	paquete	100	100
Cinta adhesiva	3	unidad	7	21
Agenda	1	unidad	30	30
Lápices	8	caja	18	144
Cuadernos de 30 hojas	1	Paquete	200	200
Impresiones	200	unidad	0,30	60
Fotocopias	250	unidad	0,10	25
Banner	8	Unidad	100	800
Volantes	25000	Tiraje	5000	5.000
Total en moneda boliviana				6.608

RECURSOS VIÁTICOS

Detalle	Cantidad	Unidad de medida	Precio unitario	Precio total
*Servicio de catering para el almuerzo y merienda				5.500
Almuerzo para los capacitadores	240	unidad	10	2.400
Pasajes	240	Día	6	1.440
Gastos para contingencias				2.000
Total en moneda boliviana				11.340

*El servicio de catering incluye desde la vajilla hasta el personal para la atención en el evento.

PRESUPUESTO GLOBAL

TIPO DE RECURSO	COSTO TOTAL
Recursos humanos	21.000
Recursos materiales	6.608
Recursos viáticos	11.340
Recursos financieros en moneda boliviana	38.948

VII. RESULTADOS

CON LA APLICACIÓN DEL PLAN

- ✓ Se logro elaborar las nuevas Bases para el programa con el aporte enriquecido de todas las poblaciones involucradas.
- ✓ Además, tanto jóvenes como padres de familia de la ciudad de La Paz reconocen al programa como una opción viable y confiable para continuar estudios y obtener un empleo.

- ✓ Con todas las acciones se logra el fortalecimiento y actualización del programa para respaldar su continuidad.

SIN LA APLICACIÓN DEL PLAN

- ✓ Las Bases del programa no reciben el aporte de las poblaciones y continúa siendo punto de discusión en las reuniones de representantes de ICAP's, FAUTAPO y GAMLP.
- ✓ Los jóvenes y padres de familia no conocen el programa y continúan siendo orientados hacia la formación universitaria, creyendo que no existen otras opciones.
- ✓ Las ICAP's continúan haciendo mucho esfuerzo para reclutar gente solamente durante el tiempo de apertura de convocatorias.

VIII. EVALUACIÓN

La evaluación se la realizara de acuerdo a los logros del Plan, los cuales serán analizados por los agentes de la estructura organizacional del programa.

BIBLIOGRAFÍA

Boletín Cinterfor, N° 150, "Empleo y capacitación laboral de jóvenes en América Latina", Cinterfor/OIT, Montevideo, septiembre-diciembre de 2000.

CALLIZAYA Ch., Gonzalo, "Pedagogía Descolonizadora Intra, Multi e Intercultural", Ed. Colecciones Culturales Editores Impresos, Bolivia, 2010.

Cinterfor, Organización Internacional del Trabajo, "Empleo y capacitación laboral de jóvenes en América Latina", 2000.

"Diccionario Enciclopédico", Ed. Espasa Calpe, Madrid-España, 1978.

DONOSO Torres, Vicente, "Filosofía de la educación boliviana", Ed. Atlántida S. A., Buenos Aires, Argentina, 1946.

Estado Plurinacional de Bolivia, Ministerio de Educación, Ley de la Educación "Avelino Siñani y Elizardo Pérez", 2010.

FAUTAPO, "Bases para la Presentación de Propuestas", febrero 2011.

Fundación PROCAL, Informe Final Experiencia Piloto de Formación Técnica a Jóvenes que Abandonaron el Sistema Escolar, La Paz, Bolivia, 30 de septiembre de 2005.

HERNÁNDEZ Sampieri, Roberto y otros, "Metodología de la Investigación", Ed. MC GRAW-HILL, México, 1998.

LIZÁRRAGA Z., Kathlen, "Sistematización de Aprendizajes y Buenas Prácticas", Ed. FAUTAPO, Bolivia, 2010.

Ministerio de Educación Cultura y Deportes, "Compendio de legislación sobre la Reforma Educativa y leyes conexas", Ed. Editora Hermenca Ltda., Bolivia, 1999.

República de Bolivia, Asamblea Constituyente, Honorable Congreso Nacional, "Nueva Constitución Política del Estado", Bolivia, 2008.

ROJAS C. Bruno, "Características y calidad del empleo juvenil urbano", Ed. CEDLA, Bolivia, Septiembre 2011.

SALAZAR Mostajo, Carlos, "Warisata mía y otros artículos polémicos", Ed. El Cóndor Boliviano Editores, Bolivia, 2006.

SOTO, María Cristina y Borjas, Beatriz, "Informe de sistematización", Ed. Movimiento de Educación Popular Integral y Promoción Social, Venezuela, 2003.

VAN Dalen, Deobold B., "Manual de técnica de la investigación educacional", Ed. PAIDOS, México, 1986.

REFERENCIAS INTERACTIVAS E INTERNET

prometeo.us.es/recursos/la_orientacion/pag2.htm

www.entra21bolivia.org

www.fundacionautapo.org

www.ine.gob.bo/pdf/anuario_2009/AnuarioEstadistico2009.pdf

www.madrimasd.org/revista/revista31/tribuna/tribuna2.asp

www.oei.es/efa2000jomtien.htm

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro comparativo de las experiencias a nivel nacional (ejecutadas en la ciudad de La Paz)

Institución o persona Responsable	Nombre del Programa o Proyecto	Ubicación Geográfica	Objetivos o metas	Participantes o actores	Población Objetivo	Enfoque Curricular	Carreras ofertadas	Áreas de Formación	Fases	Éxito y observaciones
Elizardo Pérez y Avelino Siñani	“Warisata, Escuela Ayllu”	Provincia Omasuyos	Liberar al indígena a través de la educación, tomando en cuenta sus necesidades principales	Maestros de diferentes áreas técnicas regulares, niños, jóvenes, adultos, ancianos, mujeres y hombres	Toda la población	Pedagogía del adobe	-Carpintería -Mecánica -Hilados -Tejidos -Alfarería -Tierras de cultivo -Sastrería -Curtiduría -Zapatería -Albañilería -Normal de maestros -y todo lo que la población necesitara	-Jardín Infantil -Sección Prevocacional -Sección Vocacional -Sección Profesional y Normal -Otros tipos de instrucción	-Formación de conocimientos, actitudes y aptitudes para la vida y en ella -Práctica de lo aprendido en el diario vivir -Adquisición de más conocimientos durante la práctica	Duró aproximadamente diez años, pero por la intransigencia de las elites de ese entonces no perduró. En la actualidad se desea continuar con ese pensamiento
Fundación Cultural Quipus, la	Entra Bolivia 21	La Paz, Cochabamba y Santa	Mejorar la empleabilidad de 500	Jóvenes ICAP's	Jóvenes de 16 a 29 años, de	Competencias	Técnico en mantenimiento de	Adquisición de competencias:	-Fase de Capacitación	Más de 300 jóvenes capacitados, en

Universidad Nur y Care Bolivia		Cruz.	jóvenes mediante la formación en TICs		nivel educativo mínimo 8º de primaria y provenientes de familias de escasos recursos		computadoras y carreras concernientes a las TICs	-Personales -Laborales y -Técnicas	-Fase de Colocación en Empleos	una sola convocatoria
Ministerio de Educación / Fundación PROCAL	Programa de fortalecimiento de la formación técnica y tecnológica: subcomponente de capacitación a jóvenes	La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Beni, Pando, Sucre, Tarija, Potosí y Oruro	Diseñar un Sistema de Formación Técnica y Tecnológica, de acuerdo al mundo del trabajo,	Fundación PROCAL Sector Empresarial ICAP's Jóvenes	Jóvenes, de entre 15 a 24 años de edad, de escasos recursos, que hayan abandonado el sistema educativo ya sea de primaria o secundaria, por lo menos un año antes de postular y con escasa o nula experiencia laboral	Competencias Laborales	-Cuero y calzados -Hotelería -Electricidad -Tornería -Mecánica -Banca y comercio -Avicultura Gastronomía - Instalaciones de gas - Metalmecánica -Ventas y otros -Asistentes	-Proyecto Ocupacional -Formación para la Empleabilidad -Formación Ocupacional o específica, - Fortalecimiento de competencias básicas	-Fase de formación laboral -Fase de Experiencia laboral.	Se realizaron tres programas pilotos. Este programa no siguió adelante porque algunas de las carreras ofertadas no cumplían los tiempos formación (sobraban horas). Además no existían mecanismos de control a las ICAP's y deserción de jóvenes

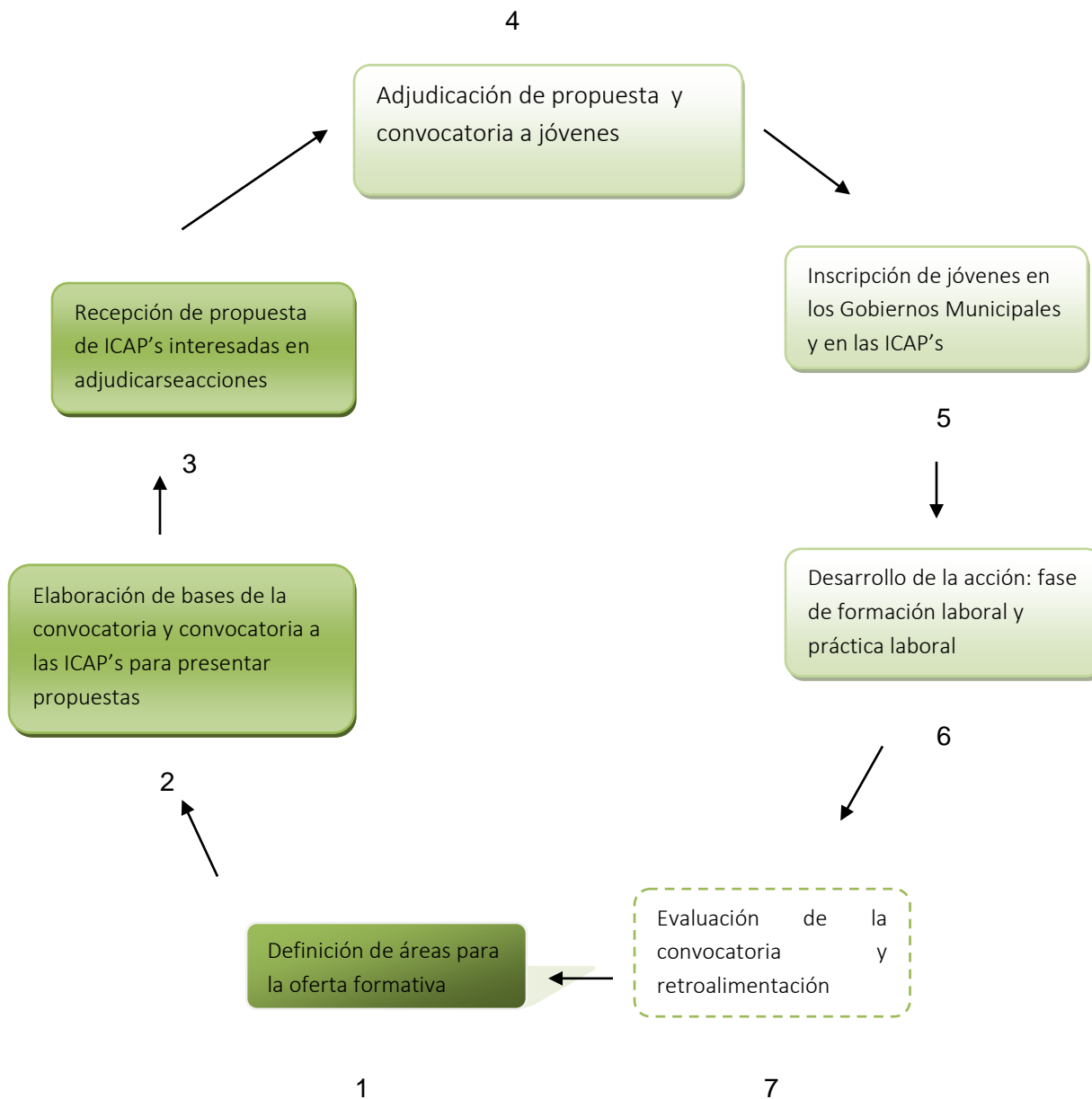
							<ul style="list-style-type: none"> de guarderías -Madera -Auxiliares de oficina y/o servicios -Confección -Guardias de seguridad - Construcción -Producción de alimentos y bebidas -Belleza 			
Fundación AUTAPO, GAMLP, Embajada Real de los Países Bajos	Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres	La Paz, El Alto Cochabamba, Santa Cruz, Sucre y Oruro	Formar jóvenes con necesidades educativas y laborales y así fortalecer el sector productivo empresarial	FAUTAPO GAMLP ICAP's Jóvenes Sector empresarial	Jóvenes bachilleres de escasos recursos de entre 17 a 25 años de edad	Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> -Panadería -Gastronomía -Corte y confección -Zapatería -Turismo -Madera - Construcción 	<ul style="list-style-type: none"> -Proyecto Ocupacional -Desarrollo de Competencias Básicas -Formación para la Empleabilidad -Formación para el Emprendimiento -Capacitación Ocupacional o 	<ul style="list-style-type: none"> -Fase de Formación Laboral -Fase de Práctica Laboral -Fase de Inserción Laboral 	Hasta el segundo semestre del 2012, cuenta con 10 convocatorias continuas y se tiene financiamiento seguro hasta el 2014, después se analizará la forma de que continúe

							-Procesamiento de alimentos	Específica		
OTROS INFLUENCIADOS POR EL PROGRAMA DE FAUTAPO										
Estado Plurinacional de Bolivia, Ministerios de Educación y TrabajoBanco Mundial	Programa "Mi Primer Empleo Digno"	La Paz, El Alto Cochabamba, Santa Cruz	Incrementar el desarrollo de habilidades de jóvenes de zonas urbanas y periurbanas de bajos ingresos que les permita encontrar y mantener un empleo formal	Representantes de "Mi Primer Empleo Digno" Sector empresarial ICAP's Jóvenes	Jóvenes, mujeres y varones, entre 18 y 24 años, de escasos recursos económicos, que hayan culminado el 2do año de secundaria	Competencias laborales, donde se desarrolla cuatro pilares de la educación boliviana: el saber/saber, el saber/hacer, el saber/ser y el saber/decidir	-Madera -Textiles - Metalmecánica -Cuero	Proyecto Ocupacional -Desarrollo de Competencias Básicas -Formación para la Empleabilidad -Formación para el Emprendimiento -Capacitación Ocupacional o Específica	-Reconocimiento de la demanda laboral - Convocatoria a ICAP's para presentar propuestas económicas y adjudicación de cursos o acciones de formación -Proceso de inscripción -Desarrollo de la acción de formación -Colocación de jóvenes en empresas	Hasta el segundo semestre de 2012 cuenta con dos convocatorias generales; pero las carreras ofertadas no son muy llamativas para los jóvenes. Asimismo, cuenta con la certificación de los Min.de Educación y Trabajo a nivel Técnico Básico, Auxiliar y Medio. Actualmente, se está considerando reformular el programa, pues el costo es muy alto.
Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, Agencia Española de	Escuelas Taller	La Paz	Formar personas en carreras técnicas para que puedan	Representantes de las Escuelas Taller	Personas de entre 18 a 35 años de edad, que al menos	Competencias laborales	-Electricidad -Panadería -Poda y tala	-Formación para la Empleabilidad -Formación	Fase de Formación Laboral -Fase de	Hasta el segundo semestre de la gestión 2012 ha tenido un proyecto piloto,

Cooperación para el Desarrollo			introducirse al mundo laboral	ICAP's Participantes Sector empresarial	tengan estudios hasta 2do. de Secundaria (Sistema escolar actual) u 8vo. de Primaria (Sistema escolar anterior). Y no se aceptan bachilleres en el rango de edad entre 18 a 25 años,		de árboles - Confecciones - Construcción -Gastronomía	para el Emprendimiento -Capacitación Ocupacional	Práctica Laboral -Fase de Inserción Laboral	una convocatoria finalizada y una en miras de ser lanzada. Pero, se ha podido percatar que hace falta más tiempo de capacitación ya que sólo se forman en un turno, día por medio. Por el lapso de tres meses
--------------------------------	--	--	-------------------------------	---	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia en base a documentos de los distintos programas.

Anexo 3: Secuencia lógica del programa



Fuente: Lizárraga Z., Kathlen, 2010, pág. 16

Programa de Formación Técnica Laboral para jóvenes Bachilleres
Municipio

FUNDACION
AUTAPO



Código Participante Sistema Wayka (interno
FAUTAPO)

CODIGO ACCIÓN

ENCUESTA SOCIAL

Marque con una x en la(s) casillas, habilitadas para su
respuesta
Empezar por la izquierda el llenado de datos en los espacios
consignados

PRIMERA PARTE :DATOS GENERALES I.IDENTIFICACION DEL/LA POSTULANTE

1, Nombre completo	<input type="text"/>		
	Apellido paterno	Apellido materno	Nombres
2, Lugar y fecha de nacimiento	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Departamento	Provincia	Fecha nacimiento (A-M.D) edad
a)Casada/o	<input type="checkbox"/>	5, Sexo M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>	8. Lengua materna HABLA LEE ESCRIBE
b)Soltera/o	<input type="checkbox"/>	6. Tienes hijos/as SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	a)Español <input type="checkbox"/>
c)Divorciada/o	<input type="checkbox"/>	Cuantos? Cantidad de hijos/as menores a 7 años? <input type="text"/>	b)Aymara <input type="checkbox"/>
d)Viuda/o	<input type="checkbox"/>		c)Quechua <input type="checkbox"/>
e)Conviviente	<input type="checkbox"/>		d)Guarani <input type="checkbox"/>
			e)Otro(Especificar) _____
9. Dirección domicilio(incluir croquis)	<input type="text"/>		
10. Zona/barrio	<input type="text"/>	11. Ciudad:	<input type="text"/>
12. Telefono/Celular:	<input type="text"/>	Teléfono o celular de referencia	<input type="text"/>
			<input type="text"/>
			(nombre de la persona, con quien comunicarse)

II. DOCUMENTACION LEGAL

1. C.I./RUN N°.:(acompañar fotocopia)

2. Otro documento

(si no tiene esta documentación pasar a 2
documento)

(indicar el

III. DATOS DE EDUCACIÓN

1. Datos de educación.

1.1. Estudian hoy?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SI	NO

1.2. Último curso o nivel que aprobó (indicar el curso)			
	Secundaria	EBA	CEMA
	Sistema escolar	Educación de adultos	

1.3. Año en que terminó el último curso de bachillerato?

1.4. Donde terminó el bachillerato?

Ciudad	Provincia
<input type="text"/>	<input type="text"/>

2. Datos de participación en otros procesos formativos (universidad, instituto, cursos cortos, sin requisitos, etc.)
(citar referencias a partir de la última)

Nombre del curso	Duración(en meses)	Año	Entidad patrocinadora
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

3. Accedió anteriormente a un programa similar, que incluía una beca? Si la respuesta es afirmativa indicar el nombre del programa

<input type="text"/>	Nombre del programa	<input type="text"/>
SI	NO	

IV.HISTORIA Y SITUACION OCUPACIONAL

1. Experiencia laboral
(solo si tuvo experiencia en empresas o instituciones antes de la presente encuesta- no se refiere al autoempleo)

1.1. Primer empleo y número de empleos a la fecha..

a. Edad del primer empleo. (permanente u ocasional)

b. Número de empleos

1.2. Trabajos anteriores (dos últimos , si corresponde)

empleo 1	<input type="text"/>
empleo 2	<input type="text"/>

a. Tiempo de permanencia del/a postulante (en meses).

<input type="text"/>	<input type="text"/>	Nombre empresa 1
<input type="text"/>	<input type="text"/>	Nombre empresa 2

b. Ingreso liquido mes

c. Categoría ocupacional

1.3. Razón de termino del último empleo

a) Retiro voluntario	<input type="text"/>	f) Embarazo, maternidad	<input type="text"/>	k) Falta de conocimientos
b) Ganaba poco	<input type="text"/>	g) Accidente, enfermedad	<input type="text"/>	l) Otro..... <input type="text"/>
c) Despido	<input type="text"/>	h) Cierre de la empresa	<input type="text"/>	
d) Terminó de contrato	<input type="text"/>	i) Labores de casa	<input type="text"/>	
e) Matrimonio	<input type="text"/>	j) Estudios	<input type="text"/>	

2. Situación laboral actual.

2.1. Actualmente, tiene alguna actividad laboral o negocio?

SI	NO
----	----

2.2. (si es si)

2.2.1. En una empresa o institución

a. rubro de la empresa	b. antigüedad en meses	c. Categoría ocupacional		d. Ingreso promedio mes
		Temporal	Permanente	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2.2.2. Si es un negocio o actividad independiente (familiar o individual).

7. Comentarios que considere importantes incluir en la presente entrevista.

8. En caso de que sea aceptada su postulación, esta de acuerdo o tiene la posibilidad de poder pasar clases entre 6 a 8 horas por día (durante 5 meses) y realizar su práctica laboral durante otros 3 meses.

SI

NO

Firma del postulante

PARA USO INTERNO DEL/LA ENCARGADO/A DE LA SELECCIÓN

ITEMS ELIMINATORIOS			
a.	La información recogida del/a postulante difiere con la visita domiciliaria?		
b.	Cumple con todos los criterios de selección?		
c.	Estudia hoy?		
d.	Trabaja hoy?		
e.	Demuestra seguridad y motivación para participar en la acción de formación.		
f.	Las condiciones familiares y de otra índole son las adecuadas para que el/la postulante pueda participar efectivamente en la acción de formación.		

OTROS DETALLES QUE LA ICAP HAYA IDENTIFICADO PARA SUSTENTAR LA POSTULACION DEL/LA POSTULANTE.

Producto de la entrevista, la verificación familiar y el análisis de la misma , se concluye que el/la postulante: tiene carácter de participante.

SI

NO

Por lo tanto se recomienda

Nombre del/la responsable de la selección

firma

la ICAP responsable de la presentación de la presente Encuesta Social a confirmado que los datos contenidos son reales, y por lo tanto, este documento se convierte en declaración jurada, la misma que podrá convertirse en prueba irrefutable en caso de existir alguna observación durante la ejecución del Programa.

Nombre del/la responsable de la Acción de Capacitación.

firma

SELLO

Anexo 6: Tabla de evaluación para propuestas

Documentación a considerar con un 20%, del puntaje total.

DOCUMENTACIÓN		SI	NO
La ausencia de cualquiera de los siguientes ítems inhabilita o anula la propuesta			
Presenta la documentación solicitada <ul style="list-style-type: none"> • Fotocopia Testimonio de constitución (si corresponde) • Fotocopia Poder del representante legal (si corresponde) • Fotocopia del CI del representante legal • Fotocopia Fundaempresa (si corresponde) • Fotocopia de NIT • Fotocopia de SIGMA • Carta de la evaluación realizada por FAUTAPO 			

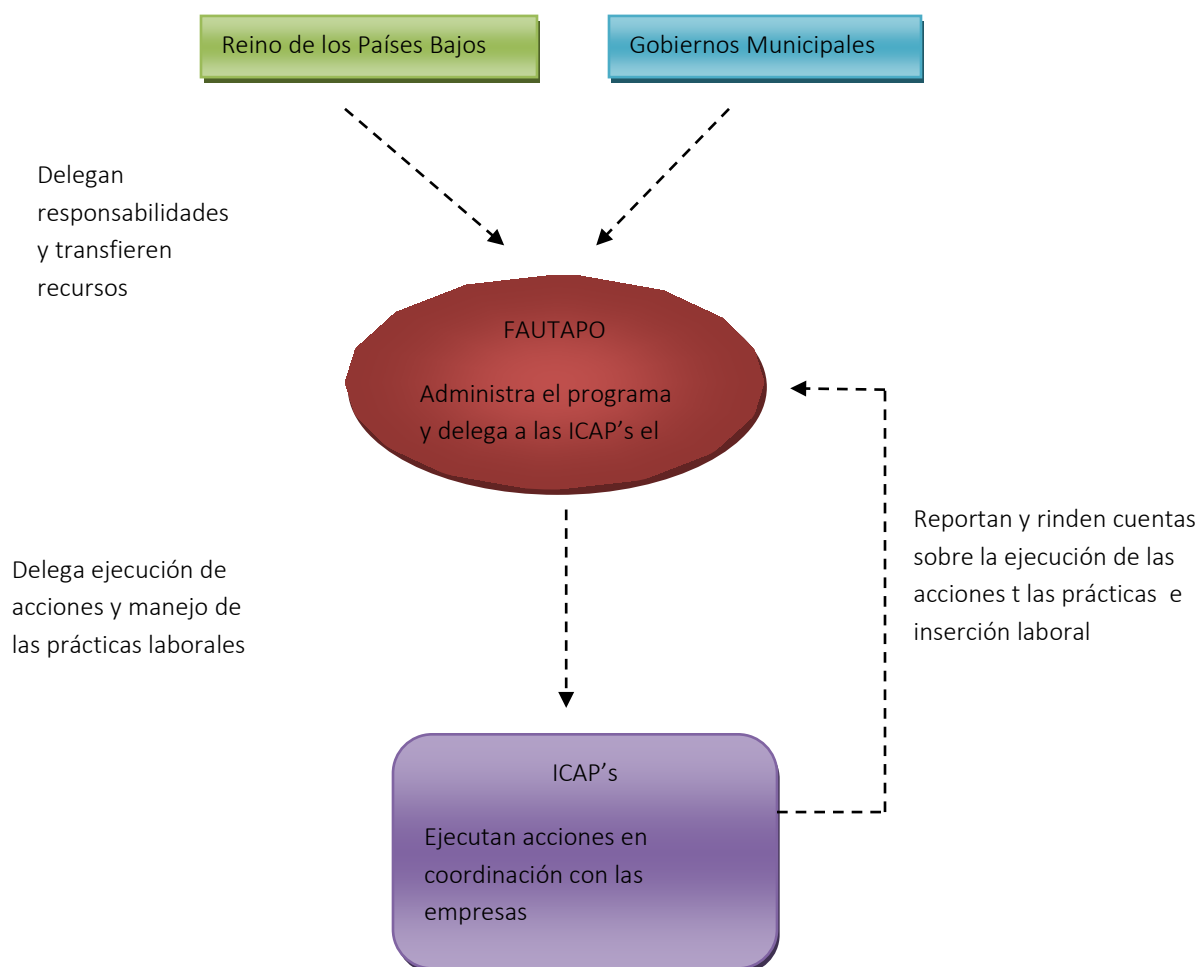
Se realiza una revisión en detalle de la propuesta técnica pedagógica en base a 80%.

Puntaje Máximo	Criterio evaluado	Parámetros y condiciones para la evaluación	Consideraciones de puntaje	Puntaje
5	Elementos conceptuales	Aplicación Práctica en la acción de formación	Aplicación con lo requerido	5
			Aplicación parcialmente con lo requerido	3
			No concuerda con lo requerido o no presentó	0
15	Proceso de selección y contenido	El proceso de selección e inscripción de participantes que propone la ICAP responde a lo esperado por el convocante	Responden	5
			Responden parcialmente	2
			No responden	0
		Los contenidos del proyecto ocupacional muestran consistencia con lo esperado	Son consistentes	10
			Son consistentes parcialmente	5
			No son consistentes	0
10	Elementos operativos	Cumple la carga horaria definida	Responden	3
			No responden	0
		Se refiere a la relación de los medios y materiales,	Óptimo	4
			Suficiente	1
			Deficiente	0
		Relación infraestructura/número de participantes	Óptimo	3
			Suficiente	1
			Deficiente	0
		50	Elementos relacionados a recursos humanos. Calificación en relación a documentos/certificados adjuntos a la propuesta	Responsable de la ICAP para el Programa
Experiencia como coordinador/a de proyectos: igual o mayor a dos experiencias	4			
Experiencia como responsable de acciones en el Programa de Jóvenes FAUTAPO: igual o mayor a dos experiencias	4			

Puntaje Máximo	Criterio evaluado	Parámetros y condiciones para la evaluación	Consideraciones de puntaje	Puntaje
			Experiencia de trabajo con jóvenes o adultos en procesos de formación: más de dos experiencias	2
			Presenta certificado de asistencia a talleres de fortalecimiento realizados por el Programa.	1
		Responsable de la selección e inscripción (si es más de un/a profesional se promedia el puntaje)	Formación: Universitario/docente técnico	5
			Técnico	4
			Formación empírica/otros	2
			Experiencia de procesos de selección con jóvenes o adultos, en procesos de formación: más de dos experiencias	5
			Experiencia de procesos de selección en el Programa de Jóvenes FAUTAPO: dos o más experiencias	5
			Facilitador/a ocupacional proyecto	Formación: Universitario/docente técnico
		Técnico		8
		Experiencia como facilitador/a con jóvenes o adultos en procesos de formación: más de dos experiencias		4
		Experiencia como facilitador/a en Programa de Jóvenes FAUTAPO: dos o más experiencias		4
		Presenta certificado de asistencia a talleres de fortalecimiento realizados por el Programa.		2
80				

Fuente: Documento de las Bases de la 9na Convocatoria

Anexo 7: Estructura organizacional



Fuente: Lizárraga Z., Kathlen, 2010, pág. 19

Anexos:



Jóvenes de la Carrera de Panadería y Pastelería, rindiendo un examen parcial.



Jóvenes en la materia de Capacitación Ocupacional de la Carrera de Carpintería.



Jóvenes de la Carrera de Procesamiento y Transformación de Alimentos, en la feria en el Macrodistrito Max Paredes.



Jóvenes de la Carrera de Gastronomía, preparando comida mexicana.



Jóvenes de la Octava Convocatoria, recibiendo sus Certificados de Aprobación y Competencias Laborales, acompañados del Alcalde, Funcionarios de FAUTAPO y la Secretaria Municipal.