



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Cooperación Suiza en Bolivia**

*Formación técnica profesional*

## **ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO DE CENTROS DE FORMACIÓN**

**Versión Final**

**Junio 2020**

  
swisscontact



## INDICE

Glosario de siglas .....	3
Introducción.....	5
1. Contexto.....	6
1.1. <i>En torno a la oferta</i> .....	6
1.2. <i>En torno a la situación de los/as jóvenes</i> .....	7
1.3. <i>En torno a la situación de personas con discapacidad (PcD)</i> .....	8
2. Estructura del Sistema Educativo Plurinacional (SEP).....	8
2.1. <i>Subsistema de Educación Superior</i> .....	8
2.2. <i>Subsistema de Educación Alternativa y Especial</i> .....	9
3.    Calidad en la Formación Técnica.....	10
4. Mecanismos de implementación.....	12
4.1 <i>Adecuación de la oferta formativa con calidad y pertinencia</i> .....	12
4.2. <i>Fortalecimiento de ofertas de Capacitación</i> .....	14
4.3. <i>Equipamiento y adecuación de infraestructura</i> .....	14
4.4. <i>Capacitación y actualización docente</i> .....	15
4.5. <i>Gestión institucional y articulación productivo – laboral y empresarial</i> .....	16
4.6. <i>Apoyo a ofertas de formación para personas con discapacidad</i> .....	17
5.    Plan de Mejora: instrumento para la acción .....	17
6.    Gradualidad de la implementación.....	18
7.    Resultados y productos esperados del Efecto 2 .....	19
8.    Productos, líneas de acción y roles .....	22
ANEXO 1.....	23
ANEXO 2.....	32

## Glosario de siglas

CEA	Centro de Educación Alternativa
CEE	Centro de Educación Especial
CEMSE	Centro de Multiservicios Educativos
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
EDUPER	Educación Permanente
ETA	Educación Técnica Alternativa
EPJA	Educación de Personas Jóvenes y Adultas
EPA	Educación primaria de adultos
ESA	Educación Secundaria de Adultos
FAUTAPO	Fundación Educación para el Desarrollo
FTP	Formación Técnica Productiva
GAD	Gobierno Autónomo Departamental
GAM	Gobierno Autónomo Municipal
GCO	Gestión del Conocimiento
INFOCAL	Instituto de Formación y Capacitación Laboral
ITT	Instituto Técnico Tecnológico
ME	Ministerio de Educación
MESCP	Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional de Trabajo
PcD	Personas con Discapacidad
PDES	Plan de Desarrollo Económico y Social
PSP	Proyecto Socio Productivo
POA	Plan Operativo Anual
PROFOCOM	Programa de Formación Complementaria
SEP	Sistema Educativo Plurinacional
SLIM	Servicio Legal Integral Municipal

SPCC	Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias
TIC	Tecnología de Información y Comunicación
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
VEAyE	Viceministerio de Educación Alternativa y Especial

## Introducción

La formación técnica profesional constituye una prioridad en el ámbito de trabajo de empleo e ingreso de la Cooperación Suiza en Bolivia. El desafío de la Cooperación en este ámbito es desarrollar capacidades en jóvenes y mujeres para que puedan mejorar sus oportunidades de empleo y autoempleo y, por consiguiente, incrementar sus ingresos económicos.

El proyecto Formación técnica profesional, se ejecuta por el Consorcio Swisscontact / FAUTAPO y se construye sobre la base y aprendizaje de más de once años (2006 – 2017) de apoyo a las políticas de formación técnica profesional del Ministerio de Educación, en los Subsistemas de Educación Superior de Formación Profesional y Educación Alternativa y Especial. El Proyecto tiene como objetivo general: “Contribuir a una mayor equidad económica y social, mejorando el acceso al empleo de población vulnerable a la pobreza, priorizando sectores con potencial productivo a través de la formación técnica, tecnológica y la capacitación”. Con este fin, se plantean cuatro efectos:

1. Estudiantes, personas jóvenes y adultas utilizan las competencias, destrezas y habilidades adquiridas en la formación productiva, técnica y tecnológica para encontrar/mejorar su empleo con apoyo de empresas públicas y privadas.
2. Los institutos técnicos, tecnológicos y centros de educación alternativa y especial ofrecen una formación profesional y capacitación de calidad que responde a las dinámicas del trabajo y la producción local, en el marco de la implementación del modelo educativo socio comunitario productivo.
3. Capacidades, experiencias, saberes y conocimientos productivos y/o laborales de trabajadores/as reconocidos por el Servicio de Certificación de Competencias (SPCC) y complementadas para fortalecer las actividades laborales, la generación de iniciativas productivas y el desarrollo de la producción comunitaria.
4. Actores relevantes del sector público, privado y sociedad civil dialogan para la implementación de las políticas nacionales y territoriales de educación técnica, tecnológica y productiva.

El Proyecto responde a un contexto económico, social y educativo que define como principales desafíos: a) la persistencia de la pobreza moderada, b) la exclusión de la población de jóvenes y mujeres, c) la desocupación focalizada en estos estratos, y d) la pertinencia de la formación técnica/productiva.

El proyecto contribuye a los compromisos del país, respecto al Objetivo 4 de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030, a través de las metas sobre “acceso igualitario a una formación técnica, profesional y superior de calidad”, y al “desarrollo de competencias necesarias para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento en jóvenes y adultos”.

El documento que se desarrolla a continuación responde a los objetivos del Proyecto y a los desafíos que representa implementar una formación técnica de calidad, planteando lineamientos básicos para el Fortalecimiento de Centros que es la acción central del Efecto 2. La intervención del proyecto tiene un carácter integral y por lo tanto, considera además estrategias específicas y complementarias para el efecto 1, relacionado con la inserción laboral y emprendimiento y el efecto 4, orientado al dialogo multiactoral y comunicación.

Los capítulos que se incluyen en este documento son, i) una presentación del contexto, ii) una descripción de la estructura del Sistema Educativo iii) la definición sobre calidad en la formación técnica iv) los mecanismos de implementación v) los resultados esperados para el efecto 2 y, finalmente una matriz de roles de los actores intervinientes.

## 1. Contexto

### 1.1. En torno a la oferta

- La FTP es una de las principales políticas del Estado Plurinacional y trasciende a todos los subsistemas del sistema educativo (L.070.art. 8, 14, 19, 28). Su priorización se expresa tanto en las políticas y planes nacionales de desarrollo como en el propio Modelo Educativo Socio Comunitario Productivo que rige al Sistema Educativo Plurinacional.
- La FTP también condice con compromisos y prioridades internacionales como las expresadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS, en los que se establece metas para asegurar el acceso de hombres y mujeres a la formación técnica, en condiciones de calidad e igualdad; así como aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento (ODS. Metas 2030).
- Estudios recientes de la OIT y la UNESCO manifiestan que existe una baja valoración social de la formación técnica, pero al mismo tiempo un mercado laboral que expresa esta valoración en una baja demanda de técnicos (OIT.2018). Para el 2015, por ejemplo, solo el 11% de la matrícula nacional correspondía a la formación técnica, tecnológica (en ITT y universidades).
- En términos de oferta, para el 2016 se contabilizaron 128 institutos públicos y de convenio, así como un aproximado de 176 institutos privados legalmente reconocidos (dato último de 2011). El 66% de los institutos públicos se concentraron en zonas rurales, mientras que la gran mayoría de los privados lo hizo en áreas urbanas. Entre los institutos públicos, la matrícula se incrementó gradualmente pues, para el 2011 alcanzó a un poco más de 38.000 estudiantes, mientras que para 2016 llegó a 56.327, representando un 48% de crecimiento.
- Existe una tendencia de las mujeres a las carreras técnicas (2 mujeres x hombre), mientras que los hombres se concentran en las carreras tecnológicas (al menos 5 hombres x mujer) (CEMSE. 2016). Si bien 67 de cada 100 estudiantes aprueban la gestión académica, sin variación por sexo, son las mujeres quienes reportan mayor abandono a lo largo de la carrera (22% contra el 17% masculino).
- En cuanto a la formación de docentes, los de CEA suelen ser especialistas del área técnica y normalistas, mientras que los de Institutos son profesionales técnicos o universitarios de la rama de especialidad de la carrera. En ITT se considera un mayor acceso docente a la especialización pues 83% afirma haber recibido cursos de capacitación adicionales a los de su especialización, aunque la mayoría de estos cursos sean cortos (entre 5 y 20 días) (OIT.2018).
- Docentes (80%) y estudiantes (70%) tienden a percibir que lo aprendido en la formación técnica está en correspondencia a los avances tecnológicos de su sector y a las vocaciones productivas de su región porque los programas formativos fueron recientemente actualizados (2015-2017), sin embargo, los sectores productivos tienen percepciones contrarias, aunque en indagaciones de la OIT sobre el desempeño laboral afirman estar satisfechos con el personal técnico contratado (OIT.2018).
- Si bien las empresas tienden a reconocer que los más adecuados para ocupar puesto medios son los/as técnicos/as, también evidencian que existen limitaciones en el desarrollo de competencias asociadas al ejercicio del liderazgo, la administración eficiente de recursos y la capacidad de tomar decisiones (ídem).
- En la relación empresa-formación, las prácticas y pasantías son la estrategia de contacto más común y una de las estrategias más valoradas por los/as estudiantes por la explícita articulación de teoría y

práctica, sin embargo, un 76% de las empresas consultadas por la OIT el 2017 informaron que no mantienen vinculaciones con instancias de formación.

- De acuerdo con estudios realizados por la Cooperación Suiza sobre las dinámicas laborales en ciudades intermedias y pequeñas, la articulación entre formación, práctica e inserción laboral se ha favorecido por la promoción de políticas y acciones desde otras instancias del Estado Plurinacional de Bolivia. El Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social ha impulsado acciones de promoción del empleo e inserción laboral a través del proyecto “Mejora de la Empleabilidad e Ingresos Laborales de los Jóvenes” (Mi primer empleo digno). Desde el Ministerio de Planificación para el Desarrollo se impulsa el Plan Generación de Empleo, dirigido a posibilitar el desarrollo de experiencias laborales iniciales para facilitar la inserción laboral, iniciativa que incluye un Programa de Inserción Laboral orientado a jóvenes de escasos recursos (entre 17 y 26 años) que no hayan concluido la secundaria y a jóvenes (entre 18 y 35 años) técnicos, egresados o profesionales, con o sin experiencia laboral previa.
- A nivel local, los gobiernos autónomos departamentales y municipales están apoyando los procesos de formación técnica, ya sea a través del fortalecimiento de la infraestructura o desarrollando experiencias de formación técnica, con una elevada vinculación a las necesidades del tejido productivo local. Las iniciativas descritas muestran amplias oportunidades de desarrollar relaciones sinérgicas con la formación técnica tecnológica, empresarial y sectores productivos del ámbito público y privado.

## 1.2. En torno a la situación de los/as jóvenes

- Bolivia cuenta con 2,8 millones de jóvenes entre 15 y 29 años que representan el 28,9% de la población. Gradualmente alcanzamos un bono demográfico (los menores de 15 años son el 37%) cuyas ventajas para el desarrollo únicamente pueden materializarse si la población en edad de trabajar logra insertarse en el mercado laboral de forma efectiva, lo que en parte pasa por el acceso a una oportuna y pertinente educación básica y técnica (Censo. 2012 y Encuesta de hogares 2006, 2011, 2015).
- En lo que respecta a la creación del empleo, entre 2006-2012, se reportó una ganancia moderada de la formalidad (de 28% a 32% empleos formales y de 70% a 67% informales) pero, entre 2013 y 2015, el porcentaje de empleos formales se redujo de 33 a 32% y la participación en la informalidad aumento de 64% a 67% con un incremento del número absoluto de informales de aproximadamente 4% (Encuesta de hogares 2006, 2015). La tasa de desempleo juvenil es de 8,6%, lo que casi triplica la tasa de desempleo de adultos de 3,2%, y, las mujeres tienen más probabilidad de estar desempleadas que los hombres<sup>1</sup>.
- Si bien la tasa de desempleo juvenil está muy por debajo del promedio de la región de América Latina y el Caribe (de 13,3% en 2014), ésta no refleja cabalmente el panorama laboral de la juventud en Bolivia. La edad promedio de la primera experiencia laboral ronda los 13 años, mientras que en América Latina ésta recién comienza a los 16<sup>2</sup>. Asimismo, de los jóvenes ocupados, sólo el 49% es asalariado (la tasa más baja en la región) y 84,7% tiene un empleo informal, con condiciones precarias<sup>3</sup> lo que permitiría considerar que los jóvenes no cuentan con suficientes oportunidades para conseguir empleos de calidad y aceptan empleos precarios sin beneficios ni condiciones adecuadas.
- En un contexto en el que predomina la informalidad y precariedad del mercado de trabajo, la formación y capacitación para el emprendimiento se considera esencial para ampliar las alternativas laborales de los jóvenes. En Bolivia, los/as emprendedor/as en etapa inicial se caracterizan por ser

---

<sup>1</sup>No se cuenta con datos oficiales que desagreguen la tasa de desempleo por sexo para la población juvenil; sin embargo, para 2010, la tasa de desempleo femenino fue de 7,6% mientras que la masculina de 5,5% (CEPAL/OIT. 2015. Coyuntura Laboral en América Latina y El Caribe).

<sup>2</sup>CEPAL. 2012. “La juventud en Iberoamérica. Tendencias y urgencias”.

<sup>3</sup>Organización Internacional del Trabajo (2015). “Formalizando la informalidad. Experiencias de América Latina y el Caribe.”

relativamente jóvenes: 54,8% tienen entre 18 y 34 años, desglosado en proporción casi igual entre hombres y mujeres.

- En términos del nivel educativo alcanzado, el emprendedor promedio sólo tiene educación secundaria (48%), 16% sólo ha completado la educación primaria, 18% cuenta con una educación a nivel de licenciatura, 16% cuenta con una educación técnica y 1% tiene un nivel educativo de postgrado. Únicamente 12,3% de la población adulta afirma haber recibido capacitación para emprender en etapa escolar y 16,5% en una etapa posterior, lo que implica que más del 70% de los emprendedores/as nunca han recibido capacitación (GEM Bolivia. 2014 y BID FOMIN. 2016).

### **1.3. En torno a la situación de personas con discapacidad (PcD)**

- De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2012, en Bolivia hay cerca de 390.000 PcD. La prevalencia por tipo de discapacidad es la física que alcanza un 35%, la discapacidad intelectual con un 27%, la discapacidad múltiple con un 15%, las discapacidades sensoriales, y visual cada una con un 7%, la discapacidad auditiva 6% y la psíquica con un 3%. La tasa de prevalencia estimada es de 3,9 personas con discapacidad por cada cien habitantes.
- En el registro del Comité Nacional de Personas con Discapacidad – CONALPEDIS 2– a junio de 2018 se contempla total de 85.003 PcD, Según este registro, la mayor frecuencia del se da en los departamentos de La Paz, (30%) seguido de Santa Cruz (25%) y Cochabamba (14%) mientras que Tarija alcanza un 8% y Pando el 1%.
- En los últimos años, la situación educativa y laboral de las personas con discapacidad en Bolivia, ha tenido algunos cambios, sobre todo en la normativa. La CPE, en sus artículos 70 y 71, establece que las PcD tienen derecho a trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus capacidades, con una remuneración justa que les asegure una vida digna. Prohíbe y sanciona todo tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a las personas con discapacidad.
- La ley N° 223 de las Personas con Discapacidad, define la inclusión laboral como un derecho al empleo integrado en empresas en las mismas condiciones y equiparación de oportunidades de remuneración, horarios y beneficios sociales que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en instituciones públicas y privadas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Si bien esta y otras normativas dan cuenta de un gran avance en nuestro país en lo que respecta a la parte legal, en la práctica esto no se da. En muchos casos, la Educación Especial, no favorece al desarrollo integral de las PcD y tampoco el desarrollo de actividades productivas para su incorporación a la comunidad.

## **2. Estructura del Sistema Educativo Plurinacional (SEP)**

### **2.1. Subsistema de Educación Superior**

La Educación Superior “es el espacio educativo de formación profesional, de recuperación, generación y recreación de conocimientos y saberes, expresada en el desarrollo de la ciencia, la tecnología, la investigación y la innovación, que responde a las necesidades y demandas sociales, económicas, productivas y culturales de la sociedad y del Estado Plurinacional”.

Como subsistema comprende: i) la formación de maestras y maestros, ii) la formación técnica tecnológica, iii) la formación artística, y iv) la formación universitaria. Particularmente la formación técnica tecnológica está articulada al desarrollo productivo, sostenible, sustentable y autogestionario, y es de carácter científica, práctica - teórica y productiva. Esta llamada a “formar profesionales con capacidades productivas, investigativas y de innovación para responder a las necesidades y características socioeconómicas y culturales de las regiones y del Estado”, así como a recuperar y desarrollar los conocimientos y tecnología de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, comunidades interculturales y afro bolivianas.

El subsistema se gestiona a través de Institutos Técnicos (con ofertas del área de servicios) e Institutos Tecnológicos (productivos e industriales), que desarrollan programas de formación profesional a nivel técnico para personas con bachillerato. De acuerdo con su normativa, también están orientados a generar emprendimientos productivos en función a las políticas de desarrollo del país y a articular a los estudiantes al empleo/autoempleo, a través de servicios de intermediación laboral y emprendimiento. Para el 2016, los ITT públicos y públicos de convenio llegaron a 128 a nivel nacional, con una matrícula de 56.327 estudiantes.

El proyecto FTP, en coordinación con la DGESTTLA apoyará la mejora de la oferta formativa, articulada al sector productivo en ITT, en el nivel de Técnico Superior (3.600 horas académicas). Los cursos de capacitación serán gestados, orientados y ejecutados en el marco del Reglamento para Cursos de Capacitación Técnico Tecnológico de Institutos Técnicos Tecnológicos de Carácter Fiscal, de Convenio y Privado, garantizando el desarrollo metodológico del 80% (práctico) y 20% (teórico), desde las 24 horas hasta las 1200 horas académicas de duración, los mismos contarán con el seguimiento y supervisión de la Dirección Departamental de Educación a través de la Sub Dirección de Educación Superior.

## **2.2. Subsistema de Educación Alternativa y Especial**

La Educación Alternativa y Especial está destinada a “atender necesidades y expectativas educativas de personas, familias, comunidades y organizaciones que requieren dar continuidad a sus estudios o que precisan formación permanente en y para la vida”. Todo el subsistema se desarrolla en el marco de los enfoques de Educación Popular y Comunitaria, Educación Inclusiva y Educación a lo largo de la vida, priorizando a la población en situación de exclusión, marginación o discriminación, así como el desarrollo de una educación productiva vinculada a los territorios y regiones.

Como subsistema comprende: i) la educación de personas adultas (mayores de 16 años) que pueden acceder a la Educación de Personas Jóvenes y Adultas (EPJA) con servicios de educación primaria de adultos (EPA), secundaria (ESA) y técnica (ETA) con certificación máxima de técnico medio, o a la Educación Permanente (EDUPER) que ofrece procesos formativos no escolarizados y, ii) la Educación Especial que atiende a personas con discapacidad, con dificultades de aprendizaje o talento extraordinario a través de la modalidad directa (servicios especializados e integrales) o indirecta (a través de la inclusión en cualquier subsistema del SEP). También es parte del subsistema el Servicio Plurinacional de Certificación de Competencias (SPCC)<sup>4</sup> que reconoce los saberes de los trabajadores y se articula a EPJA y EDUPER a través de una estrategia de formación complementaria.

Respecto a la educación técnica, tecnológica y productiva, el subsistema apunta hacia un enfoque técnico humanístico que desarrolla las capacidades de productores y trabajadores para potenciar sectores productivos y la implementación de emprendimientos comunitarios acordes a las vocaciones y potencialidades regionales. Este objetivo se concreta a través del accionar de los CEA que, para 2016,

---

<sup>4</sup> El apoyo al SPCC, se da de manera directa desde la Cooperación Suiza en Bolivia al Ministerio de Educación, en el marco del efecto 3 del proyecto Formación técnica Profesional

alcanzaron a 648 unidades, de las cuales 412 contaban con oferta técnica y una matrícula de 60.885 estudiantes en esta área.

Las acciones de fortalecimiento se desarrollarán prioritariamente en el área (EPJA) en el nivel técnico básico que, de acuerdo con la reglamentación vigente, comprende una carga horaria de 500 horas académicas. Excepcionalmente también se apoyará carreras con niveles de certificación de técnico auxiliar (1000 horas académicas) y técnico medio (2.000 horas académicas).

En ambos subsistemas (Educación Superior y Educación Alternativa) de acuerdo con estimaciones realizadas por la Cooperación Suiza, existe una demanda que alcanza a 2,5 millones de personas por lo que la oferta educativa existente requiere ser fortalecida y consolidada para que posibilite una educación técnica, tecnológica y productiva<sup>5</sup>.

En síntesis, los desafíos principales que actualmente debe enfrentar la formación técnica en Bolivia se evidencian los siguientes:

- Fragmentación entre las políticas económicas y sociales, que impide ver a la educación técnica como una estrategia de desarrollo económico y social.
- Escasa operativización e institucionalización del modelo socio comunitario productivos
- Acceso inequitativo y en condiciones inhábiles de los nuevos contingentes de jóvenes que dejan la educación, en sus distintos niveles, para incorporarse al mundo del trabajo formal e informal.
- Poca o nula coordinación entre los diversos actores y falta de claridad en los roles y funciones que les competen, para impulsar de manera real y efectiva la educación técnica.
- Escasa valoración social de la educación técnica que impide que sea atractiva para las y los jóvenes que prefieren optar por títulos académicos para mercados ya saturados.
- La debilidad en la atención a Personas con Discapacidad

### 3. Calidad en la Formación Técnica

El proyecto FTP, apuesta por el fortalecimiento de centros centrado en el mejoramiento de la calidad de la oferta formativa.<sup>6</sup> La UNESCO, en el informe de la Comisión Internacional sobre educación para el siglo XXI, establece cuatro pilares fundamentales de calidad de la educación a lo largo de la vida: 1) aprender a conocer, reconociendo el conocimiento propio del que aprende diariamente, combinando elementos personales y “externos”; 2) aprender a hacer, que se enfoca en la aplicación práctica de lo aprendido; 3) aprender a vivir juntos, que se ocupa de las habilidades críticas para llevar adelante una vida libre de discriminación donde todos tengan iguales oportunidades de desarrollarse a sí mismos, a sus familias y a sus comunidades y; 4) aprender a ser, que hace hincapié en las destrezas que necesitan los individuos para desarrollar su pleno potencial (UNESCO. 2014: Global Monitoring Report).

Complementariamente, desde CINTERFOR /OIT, se plantea la calidad y equidad como dimensiones interdependientes de la política de formación profesional. Este enfoque señala que para enfrentar el déficit de trabajo decente que existe en la mayoría de los países de la región, el desafío de la calidad requiere de respuestas e intervenciones en el sistema económico y social e incluye el desafío de la equidad, la inclusión y no discriminación.

---

<sup>5</sup> Contreras, Apolinar (2013). Contexto de la educación técnica en Bolivia. Cooperación Suiza en Bolivia. Formación técnica profesional. Pp:24

<sup>6</sup> El Ministerio de Educación en Bolivia no ha definido un concepto propio de calidad.

Actualmente frente a una creciente reducción de empleos formales y productivos y la emergencia de autoempleos, una de las mayores preocupaciones de los sistemas de formación profesional se centra en la empleabilidad que requiere de políticas y estrategias innovadoras para desarrollar en las personas las capacidades para enfrentar los cambios y nuevos requerimientos del mundo productivo, así como para identificar y gestionar oportunidades de inserción por cuenta propia o asociativamente.<sup>7</sup>

El Proyecto considera los enfoques y la normativa señalada en párrafos anteriores se considera que la calidad de la formación técnica se expresa en los siguientes factores o dimensiones<sup>8</sup>:

<b>DIMENSIONES DE LA CALIDAD EN EL PROYECTO FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL</b>	
<b>Alineamiento a la política nacional</b>	El Proyecto parte del principio de alineamiento a políticas y enfoques vigentes en el SEP para la educación técnica, tecnológica y productiva, así como en el subsistema de educación alternativa. Esta dimensión de la calidad es fundamental para asegurar la sostenibilidad de las acciones y transformaciones que se impulsan desde el Proyecto.
<b>Pertinencia de la oferta</b>	Establecer mecanismos efectivos de análisis del mercado laboral es una práctica esencial que permite las entidades formativas cualificar y ajustar su oferta e incrementar las posibilidades de empleabilidad de los y las participantes. Sin embargo, la pertinencia también se refiere a la necesidad de comprender a las necesidades específicas de las y los destinatarios: jóvenes, hombres y mujeres y sus trayectos de vida y de trabajo e implica tomar decisiones sobre acciones de focalización. Desde esa perspectiva, se considera <b>la doble pertinencia</b> : i) las instituciones integran la identificación y análisis de las características y necesidades de la población objetivo, asegurando una buena retención e incrementando las posibilidades de empleabilidad; ii) ésta dimensión se refiere también a la respuesta a las demandas, necesidades, oportunidades del entorno productivo y laboral; supone el involucramiento de empleadores en el proceso de formación, con el fin de lograr tasas significativas de inserción laboral.
<b>Estrategias y recursos pedagógicos adecuados</b>	Esta dimensión hace referencia a la utilización de metodologías y recursos de aprendizaje que respondan a los retos y características particulares de los grupos destinatarios, de manera de asegurar la adquisición de competencias y que estas sean relevantes para una inserción y desempeño laboral exitoso. Esta dimensión integra también la disponibilidad de docentes y directivos con las capacidades necesarias para desarrollar y gestionar procesos de formación basados en los principios de calidad y equidad e innovación.
<b>Servicios complementarios para favorecer la inserción laboral</b>	El proyecto promueve la integración y articulación de servicios complementarios a la formación: estos son principalmente: i) articulación con servicios financieros y de asesoramiento para favorecer emprendimientos sostenibles, ii) servicios de orientación vocacional orientados a la construcción de un proyecto de vida, educativo y ocupacional en la conexión con oportunidades y recursos existentes; y iii) servicios de intermediación laboral que implican poner en marcha mecanismos y dispositivos para que los y las participantes puedan acceder y conservar sus empleos, además de tomar decisiones en su trayectoria laboral que conduzcan a mejoras de condiciones laborales y de ingresos. Estos servicios serán impulsados y desarrollados a partir de estrategias consideradas en el Efecto 1 del Proyecto.
<b>Condiciones de Infraestructura y</b>	Considera que los talleres y espacios formativos cuenten con la infraestructura y equipamiento acorde al requerimiento de la especialidad técnica, al avance técnico tecnológico y a normas

<sup>7</sup> [www.oitcinterfor.org/general/calidad-equidad-dimensiones-interdependientes-pol%C3%ADtica-formaci%C3%B3n](http://www.oitcinterfor.org/general/calidad-equidad-dimensiones-interdependientes-pol%C3%ADtica-formaci%C3%B3n)

<sup>8</sup> Se ha tomado como referencia la Guía de estándares de calidad: herramienta para evaluar procesos de formación para el trabajo e intermediación laboral de jóvenes” del Proyecto regional NEO, publicación que presenta una serie de dimensiones, estándares e indicadores de calidad que le permita a las entidades proveedoras de servicios de orientación, formación e inserción laboral de jóvenes bajo la iniciativa NEO, revisar sus procesos, evaluar sus servicios y diseñar planes de mejoramiento acordes con las limitaciones identificadas y con los objetivos propuestos. Esta Guía puede ser consultada en el siguiente link [https://www.jovenesneo.org/Portals/13/Imagenes/NEO/SW\\_Recursos/60b921a3-3118-4b73-8bef-1904c57382aa\\_GuiaEstandares-2016.pdf](https://www.jovenesneo.org/Portals/13/Imagenes/NEO/SW_Recursos/60b921a3-3118-4b73-8bef-1904c57382aa_GuiaEstandares-2016.pdf)

<b>equipamiento adecuados</b>	técnicas de seguridad y salud ocupacional,
<b>Monitoreo de resultados</b>	Esta dimensión hace referencia a la definición e implementación sistemática de instrumentos de monitoreo y evaluación para generar información sobre la efectividad y eficiencia de la formación.

Se debe remarcar que en el proyecto existe una tensión entre el imperativo de la calidad y las exigencias por extender la cobertura de los centros de formación para alcanzar las metas elevadas del Proyecto. Por tanto, es un desafío importante lograr de manera simultánea mayores coberturas y una formación de calidad.

## 4. Mecanismos de implementación

El fortalecimiento de centros de formación se concretará a través de los siguientes mecanismos, los cuales serán operativizados mediante los planes de mejora en cada ITT, CEA y CEE:

### 4.1 Adecuación de la oferta formativa con calidad y pertinencia

El proceso de ajuste y/o adecuación curricular en los ITT, CEA y CEE se fundamentará en la identificación y articulación de las demandas de formación y capacitación del sector productivo/laboral a los centros de formación, respetando los principios y enfoques teórico metodológicos del currículo base de Formación Profesional Técnica y Tecnológica, el currículo base de la Educación de Personas Jóvenes y Adultas y los Lineamientos Curriculares y Metodológicos de Educación Inclusiva del ámbito de Educación Especial.

El ajuste y validación de los currículos, se abordará como un proceso de diálogo de saberes entre expertos del sector productivo/laboral y docentes de especialidad, en coordinación con las Direcciones Departamentales de Educación y las instancias de los Subsistemas de Educación Superior, Alternativa y Especial. La vinculación a carreras con demandas del mercado laboral permitirá a los ITT, CEA y CEE responder a necesidades específicas identificadas por lo que se apoyará a los docentes en la elaboración de contenidos orientados al desarrollo de capacidades en los estudiantes, las mismas que a futuro les permitan desempeñar funciones concretas para resolver problemáticas identificadas.

En cuanto a la implementación de la oferta ajustada o adecuada, el proyecto considerará que tanto el Subsistema de Educación Superior como el de Educación Alternativa y Especial, aplican el Modelo Educativo Socio Comunitario Productivo y que privilegian la aplicación de una secuencia metodológica que se fundamenta en un ciclo de práctica, teoría, valoración y producción para la transformación social.

Los coejecutores territoriales, en función a los resultados de los diagnósticos, elaborarán un **Plan de adecuación curricular**, que se ajuste a la normativa vigente en cada subsistema y especificando las acciones a desarrollar en las diferentes especialidades y carreras que se fortalecerán.

El proyecto para el ajuste curricular en carreras técnicas ya existentes desarrollará las siguientes acciones:

- ✓ Revisión de los Planes de estudios en Institutos Técnicos Tecnológicos y mallas curriculares en Centros de Educación Alternativa, con la participación de representantes del sector productivo/laboral y de empresas, donde sea posible. (En contextos rurales o ciudades pequeñas, no existen empresas privadas, por lo tanto el análisis se concentra en el análisis de la situación del mercado laboral)

- ✓ Identificación de demandas y necesidades formativas (contenidos) para la incorporación y adecuación de los currículos tanto en Institutos Técnicos Tecnológicos y Centros de Educación Alternativa.
- ✓ Adecuación del currículo a partir de la identificación demandas y necesidades; en el caso de ITTS se realizará a través de contenidos analíticos y en CEAs a través de módulos emergentes y fundamentales y contenidos curriculares.
- ✓ Orientación para la implementación de los ajustes curriculares.

Para el diseño curricular de nuevas ofertas técnicas en Centros de Educación Alternativa, se realizará con la participación de actores educativos y sector productivo y/o empresarial; a través de las siguientes acciones:

- ✓ Identificación del ciclo productivo del rubro productivo, con la participación de representantes (especialistas) del sector productivo/laboral y de empresas cuando sea posible.
- ✓ Construcción del currículo, en base al ciclo productivo, que contemplará la definición de:
  - Objetivo de la especialidad técnica
  - Perfil de egreso, por niveles de formación (Técnico Básico, Técnico Auxiliar y Técnico Medio)
  - Malla curricular y carga horaria
  - Identificación de contenidos curriculares
  - Planificación modular con sus elementos curriculares (objetivo, contenidos, estrategia metodológica, recursos, evaluación y producto)

Para el caso de Educación Especial, se tomará como base el currículo del área técnica tecnológica de Educación Alternativa, enfocado principalmente en la educación inclusiva, realizando las respectivas adecuaciones y adaptaciones curriculares de algunas especialidades que tengan potencial para fortalecer la independencia económica de las personas con discapacidad o aportar a la economía de sus familia, tomando en consideración las características de la discapacidad (auditiva, visual, física/motora, intelectual y múltiple) para una atención pertinente. Las acciones en los Centros Educación Especial tendrán un **carácter piloto**, en la perspectiva de recuperar lecciones aprendidas para aportar a políticas de mayor envergadura.

Las principales actividades son las siguientes:

- ✓ Análisis de las mallas curriculares con la participación del sector productivo/laboral y especialistas en formación técnica de personas con discapacidad.
- ✓ Construcción del currículo en 6 especialidades considerando las características de las personas con discapacidad (auditiva, visual, física/motora, intelectual y múltiple) y tomando como base el currículo del área técnica de Educación Alternativa; el currículo contemplará la definición de:
  - ✓ Objetivo de la especialidad técnica.
  - ✓ Perfil general del egresado/a, por niveles de formación
  - ✓ Malla curricular
- ✓ Implementación de Planes de Mejora con carácter piloto en 3 Centros de Educación Especial
- ✓ Sistematización de las experiencias piloto y formulación de recomendaciones para la formación para el trabajo de personas con discapacidad.

## 4.2. Fortalecimiento de ofertas de Capacitación

Los procesos de capacitación en ITT y CEA (Educación Permanente), serán desarrollados en respuesta a las necesidades de los sectores productivos laborales y empresariales, considerando las siguientes etapas:

- ✓ Identificación de necesidades de capacitación de sectores socio productivos y empresas
- ✓ Diseño y elaboración del plan del curso de capacitación, según normativa.
- ✓ Aprobación del curso de capacitación por instancias competentes para su respectiva certificación.
- ✓ Organización del proceso de ejecución del curso de capacitación
- ✓ Desarrollo del curso de capacitación, de acuerdo a lo planificado.
- ✓ Gestión para la certificación de participantes de cursos de capacitación, ante instancias competentes.

Los cursos de capacitación se organizarán en base a la normativa vigente para ITT y CEA (Educación Permanente), se coordinará con las Direcciones Departamentales y Distritales de Educación, quienes son las instancias directas de implementar cursos de capacitación.<sup>9</sup> Los coejecutores territoriales, en función a los resultados de los diagnósticos, elaborarán los planes de capacitación, que se ajusten a la normativa vigente en cada subsistema y especificando las acciones a desarrollar. Se espera que los cursos de capacitación se organicen por módulos, preferentemente considerando una carga horaria de 25 horas académicas por módulo. El número de módulos dependerá de la complejidad del rubro y la especialidad en el que se desarrollará la capacitación.

Se coordinará con las instancias pertinentes del ME, la posibilidad de promover el desarrollo de ofertas y modalidades innovadoras de capacitación y formación complementaria.

## 4.3. Equipamiento y adecuación de infraestructura

Incluye la adecuación de los espacios de formación en base a normas técnicas de salud y seguridad ocupacional; la adquisición de equipamiento y la provisión de insumos y materiales de calidad, para el desarrollo de la formación y capacitación técnica en las especialidades priorizadas. Los coejecutores

---

<sup>9</sup>La normativa establece: La **capacitación en Institutos Técnicos y Tecnológicos se** desarrolla de acuerdo al Reglamento para Cursos de Capacitación Técnica y Tecnológica de Institutos Técnicos y Tecnológicos de carácter Fiscal, de Convenio y Privado, emitido por el Ministerio de Educación, mismo que en su Art. 4, indica: “La Capacitación Técnica, es el curso Práctico-Teórico para el desarrollo de las actividades académicas que permita garantizar la formación y actualización considerando 80% práctico y 20% teórico desde las 24 horas hasta las 1.200 horas académicas, con seguimiento y supervisión de la Dirección Departamental de Educación, a través de la Subdirección de Educación Superior de Formación Profesional”. La **capacitación en Centros de Educación Alternativa** se realiza de acuerdo a la Ley Educativa Avelino Siñani – Elizardo Pérez que, en su Art. 20 establece que los centros de capacitación son instituciones educativas que desarrollan programas de corta duración y dependen del Subsistema de Educación Alternativa y Especial. Son instituciones de carácter fiscal, de convenio y privado que funcionaran de acuerdo a reglamento establecido por el Ministerio de Educación. Sin embargo, es importante considerar que, actualmente, solo existe reglamentación para centros de capacitación técnica privados y no para públicos. Es importante señalar que este subsistema también cuenta con centros de educación permanente (EDUPER) que considera la realización de cursos de capacitación por niveles o tramos de formación en cuatro niveles: corto, mediano, largo y de especialidad. Los centros considerados EDUPER pueden planificar estos cursos según necesidades de la comunidad. (Tramo de formación se define como un trayecto de formación integrado por varios módulos, que permite al participante apropiarse de una serie de capacidades de un determinado campo de saberes y conocimientos).

territoriales apoyarán al desarrollo de capacidades de docentes y directivos de los ITT, CEA y CEE, para realizar diagnósticos de necesidades de inversiones en equipamiento y se promoverán alianzas estratégicas con gobernaciones, municipios, organizaciones productivas, empresas e instituciones públicas y privadas, para:

- ✓ Mejorar la infraestructura y/o adecuar espacios educativos, tomando en cuenta el requerimiento de la especialidad técnica y las normas técnicas de seguridad y salud ocupacional;
- ✓ Equipar las aulas taller acorde al requerimiento de la especialidad técnica y al avance tecnológico de forma que se aproximen a la realidad productiva y empresarial.
- ✓ Proveer insumos y materiales fungibles que aseguren el desarrollo de capacidades técnico/productivas en el proceso formativo y de capacitación técnica.

#### 4.4. Capacitación y actualización docente

Los coejecutores realizarán un diagnóstico de requerimientos de capacitación docente en cada uno de los ITT, CEA y CEE, para identificar aspectos clave del fortalecimiento de sus programas de capacitación y/o actualizaciones presenciales, semi presenciales y virtuales. Los coejecutores presentarán una **Plan de Actualización y Capacitación Docente** que especifique las acciones a desarrollar. Se promoverá la incorporación de metodologías y técnicas de autoaprendizaje, auto-preparación, difusión horizontal e intercambio, acumulación y capitalización de conocimientos, y la promoción de una cultura de investigación, enmarcadas en la coordinación estrecha con el ME.

La capacitación y/o actualización considerará las áreas de: i) especialidad técnica, y responderá a las expectativas y necesidades de docentes, considerando su especialidad técnica. Se prevé visitas y pasantías de docentes con el apoyo del sector empresarial; ii) técnico-pedagógica, que considerará temáticas de didáctica, pedagogía, andragogía, elaboración y manejo de medios didácticos, formación a distancia, etc. para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje; y iii) transversales, que considerará temas sobre el manejo y aplicación de módulos de género, gobernabilidad, empleabilidad y emprendimiento; para que la formación técnica sea integral.

La capacitación en especialidad será brindada por instancias especializadas en territorio u otras, en base al *Plan de capacitación y actualización docente* que será de conocimiento del ME. Se podrá considerar ofertas de especialización en la Universidad Pedagógica u otras cuya estructura permita la incorporación de nuevas propuestas de formación en respuesta a las necesidades de maestros y maestras<sup>10</sup>.

En el Subsistema de Educación Superior, se implementará de forma articulada entre el equipo de la coordinación del Consorcio y el Ministerio de Educación, programas virtuales basados en el desarrollo de capacidades, la gestión institucional y temas transversales como el de género, emprendimiento y medio ambiente. Estos programas tienen el potencial de ser complementados y mejorados con base en las nuevas necesidades de especialización docente.

---

<sup>10</sup> ME. La oferta PROFOCOM para EPJA consideró el abordaje del MESCP, proyecto comunitario de transformación educativa: diagnóstico comunitario participativo, planificación del PCTE, currículo de centro y planificación curricular de aula, metodología de la educación transformadora, recursos educativos para la enseñanza, evaluación participativa de procesos educativos, educación alternativa en contextos regionales, educación productiva y tecnológica, orientaciones para el proceso formativo de personas jóvenes y adultas, campos y áreas de saberes y conocimientos en la educación de personas jóvenes y adultas, herramientas para la sistematización de prácticas educativas, diseño de módulos curriculares en EPJA, estrategias metodológicas de EPJA y referentes teóricos, lineamientos y programas de Educación Permanente. [Http://profocom.minedu.gob.bo/index.php/material/material\\_subs\\_participante/2](http://profocom.minedu.gob.bo/index.php/material/material_subs_participante/2)

Para la capacitación y/o actualización docente se tomará en cuenta las características de los perfiles y tipos de formación de los docentes de ITT, CEA y CEE, los cuales son los siguientes:

Institutos Técnicos y Tecnológicos	Centros de Educación Alternativa	Centros de Educación Especial
<p>La formación a nivel Técnico superior en Institutos Técnicos Tecnológicos está implementada por profesionales universitarios o técnicos superiores especialistas en la asignatura que regentan; cada carrera técnica tiene como mínimo 4 docentes y esto se multiplica por el número de paralelos que tiene cada carrera técnica; lo que evidencia que existe mayor cantidad de docentes por carrera técnica en los ITT.</p> <p>Los docentes de ITTs, fortalecen sus capacidades de manera particular y según su área de formación o especialidad que regentan, en Universidades e Instituciones públicas o privadas, a nivel de diplomado, maestría, etc. Los docentes de los ITTs demandan procesos de capacitación docente en temas pedagógicos, de especialidad y transversales, para mejorar el proceso formativo y dar respuesta a demandas del contexto social, productivo/empresarial.</p>	<p>La formación técnica en los Centros de Educación Alternativa es regentada por 1 o 2 docentes por carrera técnica, los cuales desarrollan capacidades en los tres niveles Técnico básico, Técnico auxiliar y Técnico medio; en muchos casos son docentes normalistas sin formación en la especialidad técnica; situación que evidencia una cantidad menor de docentes de especialidad técnica.</p> <p>Por otro lado, los docentes en gestiones anteriores han realizado cursos del PROFOCOM desarrollado por el Ministerio de Educación, donde se han capacitado sobre temas de PCTE, PSP y temas pedagógicos que necesitan para el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Los docentes de los CEAS, requieren capacitación docente en temas de especialidad técnica, pedagógicos y transversales, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y desarrollar capacidades pertinentes e integrales en mujeres y hombres.</p>	<p>En Centros de Educación Especial, la formación técnica es regentada por docentes normalistas, los cuales tienen poco conocimiento sobre la especialidad técnica y peor aún no tienen formación en educación especial lo que dificulta tratar personas con discapacidad; asimismo, un docente atiende a estudiantes con distintos tipos de discapacidad, situación que complejiza el desarrollo de capacidades productivas/laborales.</p> <p>Los docentes de CEE requieren procesos de capacitación docente para realizar inclusión de estudiantes con discapacidad (adaptaciones curriculares) y temas de especialidades técnicas y transversales.</p>

#### 4.5. Gestión institucional y articulación productivo – laboral y empresarial

El Proyecto apoyará el fortalecimiento de capacidades en gestión institucional para una efectiva convocatoria a mesas locales de trabajo con el sector productivo/laboral, instituciones y empresas públicas y privadas, y la promoción de redes que permitan el trabajo corresponsable en beneficio de la formación técnica, utilizando instrumentos establecidos por el ME (Proyecto Comunitario de Transformación Educativa y el Plan Educativo Institucional).

Desde el proyecto se impulsarán diferentes herramientas de análisis de las demandas del mercado laboral que aporten información sobre las oportunidades de empleo actuales y a futuro que permitan identificar las áreas que generan empleo, las características de los perfiles laborales requeridos, las características y posibilidades de inserción laboral, etc.; factores que, junto a coyunturas económicas y sociales determinan el funcionamiento de dicho mercado.

El análisis del mercado laboral se contempla en el Efecto 1 del Proyecto, sin embargo se impulsará que los Centros de Formación consideren el análisis de:

- Fuentes secundarias y estudios realizados por expertos o centros de investigación que permiten identificar necesidades de recursos humanos y de capacitación en un sector o rama determinado, como referentes para establecer las ofertas de formación.
- Análisis de información realizadas organizaciones para detectar necesidades y cambios en el mercado de trabajo, identificar nuevas ocupaciones y reconocer nichos de demanda de trabajadores.
- Información sobre la demanda del sector privado, a través de un acercamiento a Federaciones y cámaras de empresarios, bolsas de empleo, observatorios laborales, programas del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural, redes y entidades de formación para el empleo y empresas y organizaciones sindicales.

El equipo de coordinación del Consorcio será responsable de la articulación con instancias a nivel nacional y los coejecutores territoriales serán responsables de la articulación con actores departamentales, municipales y locales; que se plasmará en alianzas o acuerdos interinstitucionales para el fortalecimiento de la formación técnica en el territorio asignado.

#### 4.6. Apoyo a ofertas de formación para personas con discapacidad

Como parte del efecto 2 del Proyecto y a requerimiento del Ministerio de Educación, se fortalecerán 3 centros de educación especial, a nivel piloto: Centro Asunción Madre Nicol, en la ciudad de El Alto, Centro Profe. Luis Anselmo Farfán en Padcaya (Tarija) y Centro Cobija B (Cobija). Se desarrollará acciones referidas a un diagnóstico de la situación e identificación de necesidades en estos 3 centros, así como la definición de lineamientos generales para desarrollar planes de mejora orientados a favorecer capacidad de generación de recursos que apoyen su independencia económica o apoyen con ingresos a sus familiares o personas a cargo de su cuidado. En el diagnóstico se identificarán las principales barreras para la formación y/o capacitación de estas personas. El proceso incluirá talleres participativos en cada uno de los centros, donde también se aplicarán encuestas y entrevistas a profundidad a directoras/es, docentes, madres y padres, entrevistas a autoridades nacionales, departamentales y locales, así como a representantes de instituciones afines vinculadas a la atención de personas con discapacidad.

Los Planes de Mejora de los 3 centros de formación considerarán: la complementación curricular, la actualización docente, la dotación de equipamiento esencial, la adecuación de infraestructura, de hasta 2 carreras por cada centro, las mismas que serán priorizadas en función principalmente de su potencial del favorecer la independencia económica de los/as destinatarios./as

La intervención puntual en 3 Centros de Educación Especial tiene un carácter piloto y será sistematizada en la perspectiva de formular recomendaciones que pueda escalar hacia políticas públicas de formación para el empleo para personas con discapacidad.

### 5. Plan de Mejora: instrumento para la acción

Se impulsará el diseño e implementación de **planes de mejora** que orienten la articulación de la oferta educativa a la demanda productiva laboral y garanticen el acceso de hombres y mujeres a una formación técnico profesional de calidad. El Plan de Mejora es una herramienta de diálogo que se construye e implementa para que cada uno de los ITT, CEA y CEE identifiquen y prioricen los aspectos a mejorar con el apoyo del Proyecto, involucra a todos los niveles de la organización dependiendo del área o proceso a

mejorar, formula los cambios esperados y en función de estos se definen las actividades, responsables y resultados que permiten evaluar el proceso de mejora en un período determinado.

Desde el equipo de coordinación del Proyecto se desarrollarán lineamientos orientadores para que cofacilitadores territoriales incorporen a los Planes de Mejora las temáticas de gestión de conocimientos, comunicación para el desarrollo, género y gobernabilidad. El Plan de mejora incluye además de las acciones de fortalecimiento de centros, las acciones de vinculación laboral y diálogo establecidas en los efectos 1 y 4 del Proyecto. (Ver anexos 1 y 2).

**Figura N° 2. Pasos para la elaboración e implementación de Planes de Mejora**



Los planes de mejora serán impulsados por las entidades coejecutoras en territorios, en cada ITT, CEA y CEE, con la activa participación de directivos, docentes y el entorno territorial. Las acciones están orientadas a generar y desarrollar una cultura institucional que promueva la calidad, equidad e igualdad de oportunidades, así como la gestión del conocimiento y aprendizaje permanente. Se promoverá la transformación en los perfiles de los niveles directivos, docentes y administrativos; lo que implica redefinir roles y procedimientos, desarrollar capacidades de liderazgo y optimizar la asignación de recursos.

## 6. Gradualidad de la implementación

El fortalecimiento de la gestión en ITT, CEA y CEE se desarrollará a través de la implementación gradual de los mecanismos, que serán desarrolladas principalmente por los coejecutores territoriales, en coordinación con el equipo de la Coordinación del Consorcio, así como las instancias rectoras a nivel nacional y departamental.

- *Adecuación de la oferta formativa con calidad y pertinencia:* se realizará en las gestiones 2019, 2020 y 2021 a través de la definición de las carreras técnicas y/o los contenidos a ser fortalecidos, y el ajuste y/o adecuación curricular. Se contará con un plan de ajuste y diseño curricular, elaborado por los coejecutores territoriales, especificando las características de cada subsistema.

- *Equipamiento y adecuación de infraestructura* acorde al requerimiento de la especialidad técnica, al avance técnico tecnológico, a las necesidades de adecuación de infraestructura y a las normas técnicas de seguridad y salud ocupacional, se realizarán en las gestiones 2019, 2020 y 2021.
- *Capacitación y actualización docente*, se desarrollará en las gestiones 2020, 2021 y 2022 en los ámbitos de especialidad técnica, técnico-pedagógica y transversal, para lo cual se partirá de la identificación de necesidades y la elaboración de un plan de capacitación y/o actualización docente.
- *Gestión institucional y articulación productivo – laboral*, se realizará a través del fortalecimiento de capacidades en gestión institucional educativa, para una efectiva articulación de los centros de formación con el sector productivo/laboral e instituciones públicas y privadas, para la concurrencia de inversiones en beneficio de la formación técnica, utilizando instrumentos de gestión educativa establecidos por el ME y el Plan de Mejora, en todo el periodo del proyecto.

## 7. Resultados y productos esperados del Efecto 2

Según lo establecido en el ProDoc de Formación técnica profesional 2018 - 2022, el efecto o resultado esperado y productos relacionados con el fortalecimiento de centros, se logran con el aporte conjunto de los coejecutores territoriales y temáticos.

Los productos esperados son:

### EFFECTO 2

Institutos técnicos, tecnológicos y centros de educación alternativa y especial ofrecen una formación profesional y capacitación de calidad que responde a las dinámicas del trabajo y la producción local, aportando a la implementación del MSC



Carreras definidas y currículos priorizados con participación del sector productivo y empresarial



Condiciones de infraestructura y equipamiento mejorados bajo los requerimientos de una educación sociocomunitaria productiva y enfoque de género con contribución de entidades públicas o privadas



Docentes con capacidades fortalecidas en pedagogía y especialidades técnicas.



Institutos y centros con mejor gestión institucional educativa y articulación a las demandas del sector productivo y laboral.



Modalidades de formación y/o capacitación e inserción laboral fortalecidas para estudiantes con discapacidad en centros de educación especial piloto.



Institutos y centros transversalizan el enfoque de género e implementan acciones de afirmación positiva dirigidas al empoderamiento económico y social de las mujeres.

Según el ProDoc, los indicadores y presupuesto por producto son:

PRODUCTOS	INDICADORES	PRESUPUESTO EN CHF <sup>11</sup>
<b>Carreras definidas y currículos priorizados con mayor participación de sectores productivo y empresarial.</b>	<b>170</b> carreras de formación que han sido priorizadas por sectores productivo y/o empresarial reciben apoyo del Proyecto.	<b>522.828</b>
	<b>380</b> cursos de capacitación que han sido priorizados por sectores productivo y/o empresarial reciben apoyo del Proyecto.	
	<b>70 %</b> de currículos en formación y capacitación han sido adecuadas a las necesidades de los sectores productivo y/o empresarial.	
	<b>70 %</b> de currículos en formación y capacitación han sido adaptadas con educación básica y competencias blandas (género, trabajo en equipo, etc.).	
<b>Condiciones de infraestructura y equipamiento mejoradas bajo los requerimientos de una educación socio comunitaria productiva y enfoque de género, con contribución de entidades públicas o privadas.</b>	<b>176</b> carreras de formación priorizadas con mejoras en infraestructura y/o equipamiento en los centros de formación apoyados por el Proyecto.	<b>3,915.832</b>
	<b>10 %</b> de contraparte de inversión financiera (en infraestructura, o equipamiento) por empresas (públicas o privadas).	
<b>Docentes con capacidades fortalecidas en pedagogía y especialidades técnicas.<sup>12</sup></b>	<b>600</b> docentes de carreras apoyadas participan en cursos (presenciales, semi presenciales y/o virtuales) en pedagogía/andragogía y/o temas transversales (género, gobernabilidad, emprendedurismo).	<b>650.812</b>
	<b>480</b> docentes de carreras apoyadas participan en cursos (presenciales, semi presenciales y/o virtuales) en especialidades técnicas.	
	<b>320</b> docentes participantes en visitas de capacitación en empresas.	
<b>Institutos y centros con mejor gestión institucional - educativa y articulación a las demandas del sector</b>	<b>75</b> directivos/administrativos, capacitados en gestión de instituciones educativas y temas transversales (género, gobernabilidad, emprendedurismo).	<b>259.550</b>

<sup>11</sup> El presupuesto señalado en esta tabla corresponde al total asignado a cada uno de los productos del Efecto 2, que será ejecutado por los diferentes coejecutores del proyecto, los mismos que según los contratos respectivos, elaboran presupuestos detallados y Planes Operativos Anuales de actividades asociadas a presupuestos.

<sup>12</sup> Los montos referenciales para el equipamiento de carreras son de CHF 30.000 en los ITT, CHF 10.000 en los CEA. Estos son parámetros referenciales, ya que una vez realizados los diagnósticos se definirá los requerimientos específicos de cada centro.

<b>productivo y laboral.</b>	<b>67</b> centros participantes en mesas locales de trabajo con el sector productivo y laboral.	
	<b>67</b> centros incorporan incentivos para reducir la deserción y mejorar el acceso equitativo de hombres y mujeres a procesos de formación y capacitación (productos financieros innovadores, adecuación de horarios, guarderías, requerimientos de nivelación educativa).	
	<b>20</b> centros de formación implementan herramientas para virtualizar sus ofertas de formación y/o capacitación, logrando el acceso de 6.000 participantes, de los cuales 60 % son mujeres.	
<b>Modalidades de formación y/o capacitación e inserción laboral fortalecidas para estudiantes con discapacidad en centros de educación especial piloto.</b>	<b>3 centros</b> con experiencias piloto de formación técnica para personas con discapacidad, fortalecidos.	<b>140.848</b>
<b>Institutos y centros transverbalizan el enfoque de género e implementan acciones de afirmación positiva dirigidas al empoderamiento económico y social de las mujeres.<sup>13</sup></b>	<b>6.000</b> mujeres egresadas perciben mayor autonomía para tomar decisiones en la economía y finanzas del hogar.	<b>152.816</b>
	<b>40%</b> de centros se articulan a los Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM) para desarrollar acciones de prevención de la violencia contra las mujeres.	
	<b>40%</b> de centros que proveen servicios de cuidado a estudiantes (hombres y mujeres) para hijos menores mediante proveedores externos o servicios propios.	
<b>Total (Expresado en CHF)</b>		<b>5.642.687</b>

<sup>13</sup> El proyecto cuenta con una estrategia específica de Transverbalización del enfoque de Género

## 8. Productos, líneas de acción y roles

¡Error! Vínculo no válido.

## ANEXO 1

### FORMATO REFERENCIAL DE PLAN DE MEJORA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN ALTERNATIVA <sup>14</sup>

#### ANTECEDENTES

En el marco de la aplicación del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo (MESCP), base de la política educativa del Estado Plurinacional, el Consorcio Swisscontact-FAUTAPO implementa el proyecto Formación técnica profesional (FTP) que, entre otros aspectos, contribuye a su desarrollo y concreción en centros de formación técnica del Subsistema de Educación Alternativa y el Subsistema de Educación Superior.

Implementar el MESCP es un desafío importante para los Centros de Educación Alternativa (CEA) porque implica la transformación institucional y el desarrollo de procesos formativos integrales y holísticos que respondan a las expectativas, demandas, intereses y necesidades de las personas, así como a las vocaciones y potencialidades productivas del territorio.

Considerando este desafío, el Proyecto FTP contribuyó a este proceso desarrollando un diagnóstico del contexto socio productivo de municipios (basado en el análisis de complejos productivos territoriales) y CEA priorizados por el Ministerio de Educación (ME). Con base en los resultados del diagnóstico, que fueron socializados al Viceministerio de Educación Alternativa y Especial (VEAyE - ME), se identificaron especialidades técnicas con pertinencia al contexto socio productivo. Estos resultados fueron analizados posteriormente en un Comité Técnico conformado por equipos de la Dirección General de Educación Alternativa (DGEA) y del Consorcio Swisscontact-FAUTAPO, en el que se determinaron y aprobaron las especialidades técnicas a ser fortalecidas por el Proyecto en los CEA de los departamentos de Tarija y Pando.

Definidas las especialidades técnicas a ser apoyadas por el Proyecto, es importante desarrollar Planes de Mejora que permitan concretar el conjunto de medidas que cada centro de formación desarrollará con el fin de mejorar la oferta formativa y la gestión institucional, en el marco de la política pública y la acción del proyecto.

El documento que sigue a continuación hace referencia al marco normativo en el que se sustenta el Plan de Mejora, recoge información general del CEA, presenta el objetivo y las áreas de mejora en las que cada CEA definirá acciones dirigidas al mejoramiento de la oferta formativa y, finalmente, presenta el Plan de Mejora que ha sido construido de manera concertada con los directivos y docentes del CEA.

#### I. MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Mejora se elaboró considerando la siguiente normativa vigente en relación a la formación técnica productiva:

- ✓ **Ley Educativa 070 Avelino Siñani – Elizardo Pérez**

Subsistema de Educación Alternativa y Especial: Capítulo II, artículos 16 y 19:

---

<sup>14</sup> Este formato de Plan de Mejora fue elaborado el 2019 por FAUTAPO y fue aprobado por el ME. Se constituye en una referencia para los otros coejecutores del proyecto FTP.

Artículo 16, párrafo I, señala que la Educación Alternativa y Especial esta: “Destinada a atender necesidades y expectativas educativas de personas, familias, comunidades y organizaciones que requieren dar continuidad a sus estudios o que precisan formación permanente en y para la vida”.

Artículo 19, párrafo II, indica que la Educación Alternativa y Especial: “Contribuirá a potenciar capacidades productivas, la incorporación al sector productivo y el desarrollo de emprendimientos comunitarios, en el marco de los principios establecidos por los derechos de la Madre Tierra. Se realizará según las vocaciones y potencialidades productivas de las regiones y las prioridades económicas productivas establecidas en los planes de desarrollo del Estado Plurinacional”.

✓ **Currículo Base de la Educación de Personas Jóvenes y Adultas – EPJA**

La Educación Alternativa tiene como uno de sus principios desarrollar la “Educación Productiva, Territorial, Científica, Técnica Tecnológica y Artística”; orientada al desarrollo de capacidades, habilidades, producción de bienes materiales, intelectuales, al trabajo creador que garantiza procesos de producción, conservación y manejo de recursos naturales, en el marco de las vocaciones y potencialidades productivas, locales, regionales y departamentales, para afianzar la gestión territorial comunitaria de los pueblos. Asimismo, la educación productiva territorial articula las instituciones educativas con las vocaciones y potencialidades productivas, las empresas y complejos productivos del entorno educativo, disolviendo las fronteras existentes entre ellas.

✓ **Resolución Ministerial No. 01/2019, Normas generales para la Gestión Educativa 2019 del Subsistema de Educación Alternativa y Especial**

En el Capítulo I, Disposiciones Generales, Artículo 1; establece las normas, procedimientos para profundizar la organización y funcionamiento de la gestión educativa, administrativa e institucional del Subsistema de Educación Alternativa y Especial correspondiente al período 2019.

Artículo 9, Planificación Educativa de Centros de Educación Alternativa y Especial, establece que directores de Centros de Educación Alternativa y Comunidades de Producción y Transformación Educativa – CPE, previo fortalecimiento de esta última instancia, realizarán talleres para evaluar la aplicación del currículo y POA2018, así como para la elaboración de PSP y el POA 2019.

**INFORMACIÓN GENERAL DEL CENTRO DE EDUCACIÓN ALTERNATIVA**

<b>Nombre del Centro:</b>	<b>Ubicación</b>
<b>Año de Fundación</b>	<b>Número de autorización de funcionamiento</b>
<b>Misión</b>	
<b>Visión</b>	

Oferta Educativa vigente	Características de la población que atiende

## II. PLAN DE MEJORA

El Plan de Mejora se constituye en el instrumento de gestión educativa que, en el marco de ejecución del proyecto Formación técnica profesional, orienta las acciones de directivos y docentes para mejorar el servicio y calidad educativa, considerando el contexto social y productivo de su entorno. Este instrumento puede constituirse en un insumo para la planificación del centro de acuerdo a la normativa vigente.

### 4.1 Objetivo del Plan de Mejora

Fortalecer la gestión institucional del Centro de Educación Alternativa XXX , para el desarrollo de carreras de formación técnica que respondan a las demandas del sector productivo/laboral y las expectativas y necesidades de hombres y mujeres, que les permita mejorar sus oportunidades de acceso al empleo y la generación de emprendimientos.

### 4.2 Áreas del Plan de Mejora

En el marco del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo, los CEA deben desarrollar procesos formativos integrales y holísticos, tomando como base las expectativas, demandas, intereses y necesidades de las personas, así como las vocaciones y potencialidades productivas del territorio.

Considerando este desafío de mejora y transformación de la educación técnica productiva, el presente “Plan de Mejora”, se constituye en una herramienta que orientará el fortalecimiento del centro en cuatro áreas, articuladas entre sí: gestión institucional, técnico pedagógico, infraestructura y equipamiento y sociocomunitaria productiva.

### ARTICULACIÓN DE ÁREAS

#### a) Área de gestión

Orientada a fortalecer el desarrollo de directores/as para al sector productivo y oferta educativa responda potencialidades del

En este marco las líneas de



#### institucional

gestión del CEA, así como capacidades en promover su articulación social, de manera que la a las demandas y contexto.

trabajo son los siguientes:

- Coordinación con autoridades locales, organizaciones de productores/as y otras entidades para la gestión de recursos financieros y humanos, la definición de la oferta educativa y otros aspectos.

- Fortalecimiento de capacidades en el personal administrativo para garantizar un acompañamiento pertinente a la gestión, organización, planificación y desarrollo de los procesos formativos.
- Incorporación de acciones de afirmación positiva para mejorar el acceso, permanencia y conclusión de la formación técnica de mujeres.

#### **b) Área técnico pedagógica**

Orientada a fortalecer las capacidades docentes para el desarrollo de capacidades integrales en estudiantes que les permitan mejorar sus oportunidades de empleo y emprendimiento.

En este marco las líneas de trabajo son las siguientes:

- Incorporación de temas específicos en módulos emergentes de la especialidad técnica, según necesidades del contexto productivo/laboral.
  - Fortalecimiento de capacidades de los/as docentes en carreras técnicas, para mejorar su desempeño y la calidad educativa.
  - Incorporación de temas de género, orientación ocupacional y emprendimiento en el proceso formativo.

#### **c) Área de infraestructura y equipamiento**

Orientada a mejorar las condiciones de las aulas/taller, el equipamiento, la disponibilidad de insumos y materiales para el funcionamiento adecuado de las especialidades técnicas, según el avance técnico, tecnológico, las necesidades propias de cada especialidad y los procesos de producción.

En este marco las líneas de trabajo son las siguientes:

- Adecuación de espacios educativos, acorde con normas técnicas de seguridad y salud ocupacional.
- Complementación de equipamiento, de acuerdo a las necesidades propias de cada especialidad técnica.
- Señalización de aulas/taller, según normas de seguridad y salud ocupacional.

#### **d) Área sociocomunitaria productiva**

Orientada a fortalecer la vinculación entre el CEA, la comunidad y el sector productivo y laboral, a través del fortalecimiento de capacidades productivas y el desarrollo de servicios financieros y no financieros, de forma que los/as egresados/as de carreras técnicas mejoren su perfil profesional y los/as productores/as y trabajadores/as mejoren sus procesos productivos.

En este marco las líneas de trabajo son las siguientes:

- Canalización de servicios financieros y no financieros para facilitar el desarrollo de emprendimientos y la inserción laboral.
- Articulación con el sector socioproductivo para responder a sus demandas y necesidades.

### **III. MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE MEJORA**

Las autoridades y docentes tendrán la responsabilidad de monitorear la implementación del Plan de Mejora y medir el cumplimiento de los objetivos, a través de evaluaciones periódicas de avance de actividades. Los mecanismos de monitoreo y evaluación serán:

- Reuniones semestrales entre autoridades y equipo docente para establecer el avance de las actividades planificadas y ajustar las actividades que lo requieran en función al análisis y evaluación del plan.
- Reunión de cierre e informe final.

El equipo técnico del proyecto de Formación técnica profesional, acompañará a autoridades y docentes en la implementación del Plan de Mejora.

PLAN DE TRABAJO: PERÍODO

ÁREA: GESTIÓN INSTITUCIONAL										
LÍNEA DE TRABAJO	ACCIONES	RESULTADOS	GESTIÓN 2019	GESTIÓN 2020		GESTIÓN 2021		GESTIÓN 2022		RESPONSABLES
				1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	
Coordinación con autoridades locales, organizaciones de productores y otras entidades.	Reuniones de gestión de inversiones concurrentes (equipamiento, infraestructura y otros).	No. De reuniones (GAD, GAM, DDE, ONGs...)								Director/a XXX
	Gestión de recursos humanos (ítems), para nuevas carreras técnicas.	No. De ítems								Director/a
Fortalecimiento de capacidades en el personal administrativo	Identificación de necesidades de capacitación.	Nómina de temas identificados								Director/a XXXX
	Capacitación y/o actualización del personal administrativo.	No. De cursos realizados								Director/a XXXX
Incorporación de acciones de afirmación positiva.	Articulación con SLIMs para la prevención y lucha contra la violencia	No. De talleres de sensibilización e información realizados								Director/a XXX
	Articulación/fortalecimiento centros de cuidado infantil, para el cuidado de hijos de estudiantes	No. De hijos/as de estudiantes en centros de cuidado infantil								Director/a
	Incorporación de horarios flexibles.	Horarios flexibilizados (Turnos)								Director/a

ÁREA: TÉCNICO PEDAGÓGICA										
LÍNEA DE TRABAJO	ACCIONES	RESULTADOS	GESTIÓN 2019	GESTIÓN 2020		GESTIÓN 2021		GESTIÓN 2022		RESPONSABLES
				1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	
Incorporación de temas específicos en módulos emergentes.	Identificación de contenidos específicos con el sector productivo y/o empresarial, para carreras técnicas aprobadas.	No. temas específicos identificados								
	Desarrollo de módulos emergentes en el proceso formativo.	No. De módulos desarrollados								
Fortalecimiento de capacidades en docentes de carreras técnicas.	Identificación de necesidades de formación y capacitación docente, por carrera.	Nómina de temas identificados, por carrera técnica								
	Capacitación y/o actualización de docentes en el ámbito de la especialidad.	No. De docentes capacitados								
Incorporación de temas de género, orientación ocupacional y emprendimiento en la formación.	Desarrollo de contenidos de género en el proceso formativo.	No. De contenidos desarrollados								
	Desarrollo de contenidos de orientación ocupacional en el proceso formativo.	No. De contenidos desarrollados								
	Desarrollo de contenidos de emprendimiento en el proceso formativo.	No. De contenidos desarrollados								

ÁREA: INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO										
LÍNEA DE TRABAJO	ACCIONES	RESULTADOS	GESTIÓN 2019	GESTIÓN 2020		GESTIÓN 2021		GESTIÓN 2022		RESPONSABLES
				1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	
Adecuación de espacios educativos, acorde con normas técnicas de seguridad y salud ambiental.	Identificación de necesidades de adecuación (instalaciones eléctricas, sanitarias, etc.)	Detalle de adecuaciones, por carrera técnica								
	Adecuación de aulas/taller en carreras técnicas priorizadas.	No. De carreras técnicas adecuadas								
Complementación de equipamiento de carreras técnicas de acuerdo a las necesidades propias de cada carrera técnica.	Priorización de equipamiento de carreras técnicas priorizadas.	Nómina de equipamiento, por carrera técnica								
	Cotización para la compra de equipamiento priorizado.	Detalle de equipamiento cotizado, por carrera técnica								
	Instalación del equipamiento adquirido en aulas/taller.	No. De carreras técnicas con equipamiento funcionando								
Señalización de aulas/taller, según normas de salud y seguridad ocupacional.	Identificación y elaboración de señalética de salud y seguridad ocupacional.	No. De espacios educativos con señalética								
	Elaboración de cuadros didácticos por carrera técnica.	No. de cuadros didácticos, por carrera técnica								

ÁREA: SOCIOCOMUNITARIA PRODUCTIVA										
LÍNEA DE TRABAJO	ACCIONES	RESULTADOS	GESTIÓN 2019	GESTIÓN 2020		GESTIÓN 2021		GESTIÓN 2022		RESPONSABLES
				1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	
Canalización de servicios financieros y no financieros.	Articulación con entidades que brindan servicios financieros.	No. de talleres con entidades financieras								
	Articulación con entidades que brindan servicios no financieros	No. entidades no financieras articuladas								
Articulación con el sector socioproductivo	Identificación de necesidades de capacitación del sector productivo y laboral.	No. de cursos de capacitación identificados								
	Organización del curso de capacitación en coordinación con actores públicos y privados.	No. de planes de capacitación								
	Desarrollo y certificación de cursos de capacitación.	No. de cursos de capacitación desarrollados								
	Organización de actividades sociocomunitarias (ferias, intercambio de experiencias y otros)	No. de actividades desarrolladas								

Firmas:

Director/a de CEA

## ANEXO 2

### FORMATO REFERENCIAL DE PLAN DE MEJORA INSTITUTO TÉCNICO Y TECNOLÓGICO<sup>15</sup>

#### IV. ANTECEDENTES

En el marco de la aplicación del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo (MESCP), base de la política educativa del Estado Plurinacional, el Consorcio Swisscontact-FAUTAPO implementa el proyecto Formación técnica profesional (FTP) que, entre otros aspectos, contribuye a su desarrollo y concreción en centros de formación técnica del Subsistema de Educación Alternativa y el Subsistema de Educación Superior.

Implementar el MESCP es un desafío importante para los Institutos Técnico Tecnológicos (ITT) porque implica la transformación institucional y el desarrollo de procesos formativos integrales y holísticos que respondan a las expectativas, demandas, intereses y necesidades de las personas, así como a las vocaciones y potencialidades productivas del territorio.

Considerando este desafío, el Proyecto FTP contribuyó a este proceso desarrollando un diagnóstico del contexto socio productivo de municipios (basado en el análisis de complejos productivos territoriales) e ITT priorizados por el Ministerio de Educación (ME). Con base en los resultados del diagnóstico, que fueron socializados a la Dirección General de Educación Superior Técnica Tecnológica Lingüística y Artística (DGESTTLA-ME), se identificaron carreras con pertinencia al contexto socio productivo. Estos resultados fueron analizados posteriormente en un Comité Técnico conformado por equipos de la DGESTTLA y del Consorcio Swisscontact-FAUTAPO, en el que se determinaron y aprobaron las carreras a ser fortalecidas por el Proyecto en los ITT de los departamentos de Tarija, Chuquisaca, Potosí, Santa Cruz y Pando.

Definidas las carreras a ser apoyadas por el Proyecto, es importante desarrollar Planes de Mejora que permitan concretar el conjunto de medidas que cada centro de formación desarrollará con el fin de mejorar la oferta formativa y la gestión institucional, en el marco de la política pública y la acción del proyecto.

El documento que sigue a continuación hace referencia al marco normativo en el que se sustenta el Plan de Mejora, recoge información general del ITT, presenta el objetivo y las áreas de mejora en las que cada ITT definirá acciones dirigidas al mejoramiento de la oferta formativa y, finalmente, presenta el Plan de Mejora que ha sido construido de manera concertada con los rectores y docentes del ITT.

#### V. MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Mejora se elabora considerando la siguiente normativa vigente en relación a la formación técnica productiva:

- ✓ Ley Educativa 070 Avelino Siñani – Elizardo Pérez, artículo 41 párrafos I y II, artículo 73 y artículo 74.
- ✓ Resolución Ministerial No. 01/2019, artículo 27, artículo 30 párrafo II y artículo 33.
- ✓ Plan Estratégico Institucional del ITSEC 2018 - 2020.

---

<sup>15</sup> Este formato de Plan de Mejora fue elaborado el 2019 con FAUTAPO y fue aprobado por el ME. Se constituye en una referencia para los otros coejecutores del proyecto FTP.

## VI. INFORMACIÓN GENERAL DEL INSTITUTO TÉCNICO TECNOLÓGICO

<b>Nombre del Instituto:</b>	<b>Ubicación</b>
INSTITUTO TÉCNICO SUPERIOR DE EDUCACIÓN COMERCIAL SUCRE - ITSEC	
<b>Año de Fundación</b>	<b>Número de autorización de funcionamiento</b>
<b>Misión</b>	
<b>Visión</b>	
<b>Oferta Educativa Inscrita</b>	<b>Oferta Educativa vigente</b>
<b>Cursos de capacitación vigentes</b>	<b>Características de la población que atiende</b>

EL Instituto Técnico Superior XXXX", es una Institución educativa fiscal técnica profesional al servicio de la población estudiantil, trabajadora de escasos recursos económicos, sin oportunidad de alcanzar una profesionalización a nivel Técnico Superior.

### MISIÓN

### VISIÓN

## VII. PLAN DE MEJORA

El Plan de Mejora se constituye en el instrumento de gestión educativa que, en el marco de ejecución del proyecto Formación técnica profesional, orienta las acciones de directivos y docentes para mejorar el servicio y calidad educativa, considerando el contexto social y productivo de su entorno. Este instrumento puede constituirse en un insumo para la planificación del centro de acuerdo a la normativa vigente.

### 4.2 Objetivo del Plan de Mejora

Fortalecer la gestión institucional del Instituto Técnico Superior XXXXX, para el desarrollo de ofertas de formación técnica que respondan a las demandas del sector productivo/laboral y las expectativas y

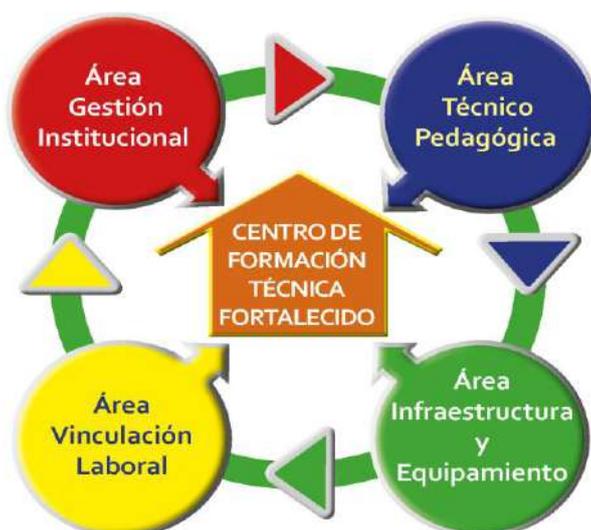
necesidades de hombres y mujeres respecto a sus oportunidades de acceso al empleo y la generación de emprendimientos.

### 4.3 Áreas del Plan de Mejora

En el marco del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo, los ITT deben desarrollar procesos formativos integrales y holísticos, tomando como base las expectativas, demandas, intereses y necesidades de las personas, así como las vocaciones y potencialidades productivas del territorio.

Considerando este desafío de mejora y transformación de la formación técnica profesional, el presente “Plan de Mejora”, se constituye en una herramienta que orientará el fortalecimiento del centro en cuatro áreas, articuladas entre sí: gestión institucional, técnica pedagógica, infraestructura y equipamiento y vinculación laboral.

#### ARTICULACIÓN DE ÁREAS



#### e) Área de gestión institucional

Orientada a fortalecer la gestión del ITT, así como el desarrollo de capacidades en rectores/as y directores/as para promover su articulación al sector productivo empresarial y social, de manera que la oferta educativa responda a las demandas y potencialidades del contexto.

En este marco las líneas de trabajo son las siguientes:

- Coordinación con autoridades locales, organizaciones de productores/as, empresas y otras entidades para la gestión de recursos financieros y humanos, la definición de la oferta educativa y otros aspectos.
- Fortalecimiento de capacidades en el personal administrativo para garantizar un acompañamiento pertinente a la gestión, organización, planificación y desarrollo de los procesos formativos.
- Incorporación de acciones de afirmación positiva para mejorar el acceso, permanencia y conclusión de la formación técnica de mujeres.

#### **f) Área técnico pedagógica**

Orientada a fortalecer las capacidades docentes para el desarrollo de capacidades integrales en estudiantes que les permitan mejorar sus oportunidades de empleo y emprendimiento.

En este marco las líneas de trabajo son las siguientes:

- Incorporación temas específicos en contenidos analíticos, según necesidades del contexto productivo/laboral.
  - Fortalecimiento de capacidades de los/as docentes de carreras técnicas, para mejorar su desempeño y la calidad educativa.
  - Incorporación de temas de género, orientación ocupacional y emprendimiento en el proceso formativo.

#### **g) Área de infraestructura y equipamiento**

Orientada a mejorar las condiciones de las aulas/taller, el equipamiento, la disponibilidad de insumos y materiales para el funcionamiento adecuado de las carreras técnicas, según el avance técnico, tecnológico, las necesidades propias de cada carrera y los procesos de producción.

En este marco las líneas de trabajo son las siguientes:

- Adecuación de espacios educativos, acorde con normas técnicas de seguridad y salud ocupacional.
- Complementación de equipamiento, de acuerdo a las necesidades propias de cada carrera.
- Señalización de aulas/taller, según normas de seguridad y salud ocupacional.

#### **h) Área de vinculación laboral**

Orientada a fortalecer los vínculos del ITT con el sector empresarial, productivo y laboral, a través de: i) pasantías, prácticas laborales, desarrollo de servicios financieros y no financieros, que permitan a los/as egresados/as de carreras técnicas mejorar su perfil profesional y ii) desarrollo de cursos de capacitación para productores/as y trabajadores/as que contribuyan a mejorar su desempeño profesional.

En este marco las líneas de trabajo son las siguientes:

- Canalización de servicios financieros y no financieros para facilitar la inserción laboral y el desarrollo de emprendimientos.
- Promoción de prácticas laborales y empleo/autoempleo, en empresas e instituciones públicas y privadas.
- Desarrollo de cursos de capacitación a productores/as y trabajadores/as, de acuerdo a la demanda y necesidades del sector productivo y laboral.

## **VIII. MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE MEJORA**

Las autoridades y docentes tendrán la responsabilidad de monitorear la implementación del Plan de Mejora y medir el cumplimiento de los objetivos, a través de evaluaciones periódicas de avance de actividades.

Los mecanismos de monitoreo y evaluación serán:

- Reuniones semestrales entre autoridades y equipo docente para establecer el avance de las actividades planificadas y ajustar las actividades que lo requieran en función al análisis y evaluación del plan.
- Reunión de cierre e informe final.

El equipo técnico del proyecto de Formación técnica profesional, acompañara a autoridades y docentes en la implementación del Plan de Mejora.

IX. PLAN DE TRABAJO: PERÍODO.....

ÁREA: GESTIÓN INSTITUCIONAL										
LÍNEA DE TRABAJO	ACCIONES	RESULTADOS	GESTIÓN 2019	GESTIÓN 2020		GESTIÓN 2021		GESTIÓN 2022		RESPONSABLES
				1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	
Coordinación con autoridades locales, organizaciones de productores y otras entidades.	Reuniones de gestión de inversiones concurrentes (equipamiento, infraestructura y otros).	No. De reuniones (GAD, GAM, DDE, ONGs...)	X	X	X	X	X	X	X	Rector XXX
	Gestión de recursos humanos (ítems), para la carrera de Lengua extranjera.	No. De ítems	X		X		X			Rector Dirección académica
Fortalecimiento de capacidades en el personal administrativo	Identificación de necesidades de capacitación.	Nómina de temas identificados	X	X						Rector Directores XXX
	Capacitación y/o actualización del personal administrativo.	No. De cursos realizados		X	X	X	X	X	X	Rector Directores XXX
Incorporación de acciones de afirmación positiva.	Articulación con SLIMs para la prevención y lucha contra la violencia	No. De talleres de sensibilización e información realizados	X		X		X		X	Rector Dirección académica
	Articulación/fortalecimiento centros de cuidado infantil, para el cuidado de hijos de estudiantes	No. De hijos/as de estudiantes en centros de cuidado infantil	X	X		X		X		Rector XXX
	Incorporación de horarios flexibles, para cursos de capacitación	Horarios flexibilizados (Turnos)	X	X	X	X	X	X	X	Dirección académica

**ÁREA: TÉCNICO PEDAGÓGICA**

LÍNEA DE TRABAJO	ACCIONES	RESULTADOS	GESTIÓN 2019	GESTIÓN 2020		GESTIÓN 2021		GESTIÓN 2022		RESPONSABLES
				1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	
Incorporación de temas específicos en contenidos analíticos.	Identificación de contenidos específicos con el sector productivo y/o empresarial, para carreras técnicas aprobadas.	No. temas específicos identificados								
	Desarrollo de contenidos analíticos en el proceso formativo.	No. De contenidos desarrollados								
Fortalecimiento de capacidades en docentes de carreras técnicas.	Identificación de necesidades de formación y capacitación docente, por carrera.	Nómina de temas identificados, por carrera técnica								
	Capacitación y/o actualización de docentes en el ámbito de la especialidad.	No. De docentes capacitados								
Incorporación de temas de género, orientación ocupacional y emprendimiento en la formación.	Desarrollo de contenidos de género en el proceso formativo.	No. De contenidos desarrollados								
	Desarrollo de contenidos de orientación ocupacional en el proceso formativo.	No. De contenidos desarrollados								
	Desarrollo de contenidos de emprendimiento en el proceso formativo.	No. De contenidos desarrollados								

ÁREA: INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO										
LÍNEA DE TRABAJO	ACCIONES	RESULTADOS	GESTIÓN 2019	GESTIÓN 2020		GESTIÓN 2021		GESTIÓN 2022		RESPONSABLES
				1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	
Adecuación de espacios educativos, acorde con normas técnicas de seguridad y salud ambiental.	Identificación de necesidades de adecuación (instalaciones eléctricas, sanitarias, etc.)	Detalle de adecuaciones, por carrera técnica								
	Adecuación de aulas/taller en carreras técnicas priorizadas.	No. De carreras técnicas adecuadas								
Complementación de equipamiento de carreras técnicas de acuerdo a las necesidades propias de cada carrera técnica.	Priorización de equipamiento de carreras técnicas priorizadas.	Nómina de equipamiento, por carrera técnica								
	Cotización para la compra de equipamiento priorizado.	Detalle de equipamiento cotizado, por carrera técnica								
	Instalación del equipamiento adquirido en aulas/taller.	No. De carreras técnicas con equipamiento funcionando								
Señalización de aulas/taller, según normas de salud y seguridad ocupacional.	Identificación y elaboración de señalética de salud y seguridad ocupacional.	No. De espacios educativos con señalética								
	Elaboración de cuadros didácticos por carrera técnica.	No. de cuadros didácticos, por carrera técnica								

ÁREA: VINCULACIÓN LABORAL										
LÍNEA DE TRABAJO	ACCIONES	RESULTADOS	GESTIÓN 2019	GESTIÓN 2020		GESTIÓN 2021		GESTIÓN 2022		RESPONSABLES
				1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	1er. Sem.	2do. Sem.	
Canalización de servicios financieros y no financieros.	Articulación con entidades que brindan servicios financieros.	No. de talleres con entidades financieras								
	Articulación con entidades que brindan servicios no financieros	No. entidades no financieras articuladas								
Promoción de prácticas laborales y empleo/autoempleo.	Suscripción de alianzas con empresas e instituciones públicas y privadas.	No. de alianzas suscritas								
	Seguimiento al desarrollo de prácticas laborales	No. de estudiantes en prácticas laborales								
	Seguimiento a la inserción laboral y emprendimiento.	Informe de seguimiento								
Desarrollo de cursos de capacitación a productores y trabajadores.	Identificación de necesidades de capacitación del sector productivo y laboral.	No. de cursos de capacitación identificados								
	Organización del curso de capacitación en coordinación con actores públicos y privados.	No. de planes de capacitación								

	Desarrollo y certificación de cursos de capacitación.	No. de cursos de capacitación desarrollados								
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Firmas:

Rector/a del ITT