

Ejercicio de capitalización de las mejores prácticas sobre los “VET systems” en América Latina – el caso de Bolivia

Antecedentes

La Estrategia de Cooperación Internacional (CI) 2021-24 de Suiza prevé una reducción gradual de la cooperación bilateral con América Latina y el Caribe (ALC) hasta 2024. Además, la estrategia especifica que "...en la conclusión de los programas se velará por la sostenibilidad de los resultados alcanzados..." (p. 25, versión alemana). En este contexto, la División América Latina y el Caribe (DLAC) de la COSUDE ha iniciado un esfuerzo de gestión del conocimiento institucional para acompañar la salida de ALC.

Al mismo tiempo, la evaluación externa de la estrategia de educación de la COSUDE a finales de 2021 recomendó reforzar el conocimiento institucional sobre los enfoques para la creación y el fortalecimiento de sistemas de Educación y Formación Profesional (EFP) sostenibles y relevantes para el mercado laboral. La respuesta de la dirección de la COSUDE establece, por tanto, como objetivo para 2022 "aumentar la capacidad de las intervenciones de desarrollo de los sistemas de EFP y debatir la sostenibilidad de las intervenciones de EFP con la red de EFP".

La COSUDE ha lanzado un proceso de capitalización de las experiencias ganadas con sus proyectos de formación profesional en América Latina. Los **objetivos** de este aprendizaje virtual tienen un doble propósito:

- Apoyar los esfuerzos de gestión del conocimiento de las Oficinas de Cooperación en ALC con respecto a las actividades de EFP, sus impactos y su sostenibilidad, en particular a nivel del sistema.
- Aprovechar de las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre el desarrollo de sistemas de EFP en ALC para el aprendizaje institucional de la COSUDE y sus equipos y proyectos a nivel mundial.

Cuatro países de ALC - Bolivia, Cuba, Honduras y Nicaragua – fueron seleccionados para este ejercicio de capitalización de experiencias y un equipo de consultores fue contratado para facilitar el **proceso**. Luego de un análisis de documentos disponibles de los proyectos un proceso participativo (en línea) entre los responsables en las Oficinas de Cooperación, los ejecutores de los proyectos y sus contrapartes nacionales fue implementado en cada uno de los cuatro países. Este proceso incluyó dos talleres virtuales. En un primer taller los responsables de COSUDE, tanto de la oficina principal en Berna como de la Oficina de Cooperación en el respectivo país, identificaron uno o dos ejemplos de impactos sistémicos generados por el proyecto. En un segundo taller con los representantes de COSUDE los equipos de los proyectos presentaron los impactos sistémicos a sus respectivas contrapartes nacionales para obtener una retroalimentación crítica respecto a la relevancia y sostenibilidad de los logros del proyecto tanto desde una perspectiva nacional como latinoamericana.

Este informe resume los resultados del proceso de capitalización acerca del proyecto de COSUDE en Bolivia. El primer capítulo presenta brevemente el proyecto con sus enfoques, resultados e impactos. El capítulo 2 describe y analiza un ejemplo de un impacto sistémico generado por el proyecto y seleccionado para el proceso de capitalización, mientras que el capítulo 3 se refiere a las lecciones aprendidas que pueden ser útiles para COSUDE como institución y sus proyectos de formación profesional en otros países.

Capítulo 1: El Proyecto “Formación Técnica Profesional en Bolivia

La Cooperación Suiza en Bolivia, en alineamiento con las políticas establecidas por el Estado Plurinacional de Bolivia, estableció en su Estrategia de Cooperación para el período 2018-2021, el fomento al desarrollo sostenible, la reducción de la pobreza y de la desigualdad, y el aumento de la resiliencia de la población y de las instituciones. En el ámbito del desarrollo económico, las prioridades giran alrededor del desarrollo de capacidades en jóvenes y mujeres, a través de la formación técnica profesional, para que puedan mejorar sus oportunidades de empleo y autoempleo y, por consiguiente, incrementar sus ingresos económicos. Bajo esta perspectiva se implementa el proyecto Formación Técnica Profesional (FTP) para el período 2018-2022, con extensión al año 2023, que contribuye al Plan de Desarrollo Económico y Social (PDES 2021-2025) del país.

El proyecto en un vistazo

País	Objetivo general	Período	Costos
 <p>Bolivia</p> <p>Población: 11'800'000 (2021, Instituto Nacional de Estadística de Bolivia,)</p>	<p>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.</p>	 <p>29/06/2018 - 30.11.2023</p>	 <p>CHF 21'410'000</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 17'209'121 Consorcio Swisscontact/ FAUTAPO ➤ 1'491'500 Ministerio de Educación ➤ 2'709'379 otras acciones
		<p>Implementadores</p>  <p>Swisscontact (Consortium Lead)</p> <p>FAUTAPO (Consortium Partner)</p>	<p>Donadores</p>  <p>COSUDE</p>

Objetivos específicos y componentes del proyecto

- 1) Estudiantes, personas jóvenes y adultas utilizan las competencias, destrezas y habilidades adquiridas en la formación productiva, técnica y tecnológica para encontrar, mantener y/o mejorar su empleo/autoempleo con apoyo de empresas públicas y privadas.
- 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.
- 3) Capacidades productivas y/o laborales de productores y trabajadores/as reconocidas por el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias del Ministerio de Educación (ME) y fortalecidas para la generación de iniciativas productivas y desarrollo integral de las personas y las comunidades
- 4) Actores relevantes del sector público, privado y sociedad civil dialogan para impulsar políticas nacionales y territoriales de educación técnica, tecnológica y productiva.

El Consorcio Swisscontact-FAUTAPO es responsable de la ejecución de los Objetivos 1 y 2, en apoyo a los centros técnicos públicos. El Ministerio de Educación es responsable de la ejecución del objetivo 3; mientras que el Objetivo 4 es ejecutado por el Consorcio Swisscontact-FAUTAPO y dos socios del sector privado, Nestlé y la Fundación Banco Mercantil Santa Cruz.

Resultados del proyecto

- Implementación de planes de mejora institucional en 76 centros de formación (72 públicos, 1 municipal y 3 privados), en 42 municipios.
- 1.140 docentes capacitados en pedagogía y temas transversales (género, gobernabilidad, emprendedurismo) y en gestión de aulas virtuales, 649 docentes capacitados en especialidades técnicas.
- Equipamiento en 76 centros, de éstos, 67 centros implementaron herramientas virtuales (acceso aproximado de 30.600 participantes de diferentes niveles y modalidades/ 55% mujeres).
- 18 acuerdos con instancias activas de concertación con actores productivos y educativos orientados a fortalecer la formación técnica profesional.
- 21.525 egresados/as de cursos de formación y capacitación, 58% mujeres y 82% jóvenes, 80% de egresadas/os con percepción positiva sobre la calidad de los servicios recibidos.
- 6.938 estudiantes del último año accedieron a prácticas profesionales (59% mujeres).
- 61 centros se articulan a servicios de prevención de la violencia contra las mujeres.

Desafíos, oportunidades y lecciones aprendidas

- La pandemia ha generado nuevas necesidades y demandas de formación y también oportunidades para la incorporación de innovaciones en la formación técnica profesional, en especial en uso de tecnologías digitales.
- A nivel local, la flexibilidad, capacidad de adaptación y experiencia sólida de las entidades socias ejecutoras permitió adoptar/ajustar acciones pertinentes a nuevas necesidades de los centros.
- El vínculo con las empresas va más allá de generar una oferta pertinente. La experiencia demuestra que el sector privado puede ser un socio muy importante para impulsar el diálogo sobre la formación técnica, pero se requiere incrementar el cofinanciamiento de las actividades de capacitación y formación, aunque el contexto económico que atraviesa el país y la falta de una normativa para la corresponsabilidad limitan su coparticipación.
- La implementación efectiva de acciones innovadoras, la sistematización y réplica de buenas prácticas, contribuyen en la sostenibilidad y eficacia de las inversiones del proyecto. No obstante, los periodos de coordinación y consenso requeridos con el Ministerio de Educación, no coinciden con los tiempos y plazos de implementación del proyecto, poniendo en riesgo el cumplimiento de actividades, objetivos y metas.
- Los currículos actualizados con el apoyo del proyecto proponen ajustes curriculares que le dan mayor pertinencia a las carreras a ser adoptadas por el ente rector para su implementación, a pesar que la normativa vigente no permite realizar cambios descentralizados.
- La priorización en la adquisición de equipamiento de carreras técnicas en coordinación con autoridades educativas regionales y los centros, permite un mayor compromiso y apropiación de los actores.
- La capacidad de diálogo entre el Consorcio implementador y el Ministerio de Educación permitió afrontar y resolver desafíos en un contexto de grandes desafíos económicos, políticos y sociales

Impactos del Proyecto

- A partir de una Comparación Antes y Después con Opinión (*Before and After Comparison with Opinion* – BACO, por sus siglas en inglés) como método empleado para medir el impacto generado por el proyecto, y una combinación de modelos econométricos se identificaron los siguientes impactos:
- La situación laboral de las y los jóvenes que culminaron procesos de formación o de capacitación técnica cambia positivamente a causa del proyecto:
 - Quiénes se encontraban trabajando durante el proceso formativo, incrementaron sus probabilidades de mantener el trabajo, en 9 puntos porcentuales una vez concluida una formación/ capacitación apoyada por el proyecto.
 - Quiénes se encontraban sin trabajo durante el proceso formativo, disminuyen sus probabilidades de quedarse en esa situación (sin trabajo) en 5,2 puntos porcentuales una vez concluida la formación/ capacitación apoyada por el proyecto.
- El impacto en ingresos se evidencia principalmente entre los/ las egresados/as de carreras técnicas. El incremento promedio de ingreso asciende a USD 274 anuales, de los cuales el 36% (USD 100) es atribuible a una formación mejorada, servicios de intermediación laboral y asistencia técnica para emprendimiento (acciones impulsadas por el proyecto).
- Entre otros impactos, se identifica que el 34% de las mujeres participantes en procesos de formación técnica ha alcanzado condiciones de autonomía económica, porcentaje importante dado que las temáticas de género no pudieron ser plenamente abarcada en 2020 y 2021 por la situación de pandemia.
- Un impacto sistémico del proyecto es que personas con discapacidad leve pueden acceder, por la estrategia de inclusión puesta en marcha en los centros educativos piloto, a una titulación y a empleos de técnico operario y técnico básico. y técnico medio.
- Finalmente, se han evidenciado impactos positivos que se generan a partir de la certificación por competencias: (i) Los ingresos netos mensuales de la ocupación principal en las personas certificadas se incrementaron en un 10,1%; (ii) El acceso a contratos laborales se incrementó en un 12.5% y la afiliación a seguros de salud en un 9.2% para la población asalariada; (iii) Se logró una mayor estabilidad en cuanto a la cantidad de empleos los últimos 5 años en la población certificada; y (iv) Las personas certificadas incrementaron sus roles de jefes y supervisores directos en un 5.8%, reduciendo su participación en un 6.9% en la responsabilidad de maquinarias y equipos.

Capítulo 2: Impacto sistémico generado por el proyecto

En este capítulo se presenta un impacto sistémico generado por el proyecto que fue seleccionado por los representantes de COSUDE y el equipo del proyecto como ejemplo a considerar en el proceso de capitalización de experiencias y buenas prácticas en América Latina.

Sistema de Intermediación Laboral y emprendimiento (SILE)

El Sistema de Inserción Laboral y Emprendimiento (SILE) es un servicio de apoyo a estudiantes adscritos a la educación técnica y tecnológica o a la educación alternativa, para 1) realizar prácticas laborales (pasantías), 2) obtener un empleo y 3) consolidar ideas de negocio para generar emprendimiento. Su labor se destina principalmente a la entrega de información y mejora de las capacidades de docentes y estudiantes.

El SILE está compuesto por **cuatro elementos**:

- 1) Estrategias, acciones: La educación técnica y tecnológica está vinculada con las necesidades de los sectores productivos y del mercado laboral. Se trata de la articulación con actores en el entorno de cada centro de formación: La administración municipal, los actores económicos (empresas, trabajadores individuales, gremios empresariales), las organizaciones de la sociedad civil. Se ofrece capacitación complementaria a los estudiantes.
- 2) Instrumentos, herramientas: Se pone a disposición de los docentes, por ejemplo, para el proceso de seguimiento a los estudiantes en sus prácticas y la inserción laboral, para la capacitación a los estudiantes, para la conclusión de acuerdos y convenios con sectores productivos y empresariales.
- 3) Generación de espacios: en los Institutos Técnicos y Tecnológicos (ITT) y Centros de Educación Alternativa (CEA), se están creando oficinas y pequeños espacios y aulas adaptadas para la prestación de estos servicios, con equipamiento mínimo para que puedan funcionar.
- 4) Fortalecimiento de capacidades: Formación específica y acompañamiento dirigidos a docentes y directivos de los centros, para gestionar este tipo de acuerdos y para poder ofreciéndoles a sus estudiantes las oportunidades en el mercado laboral.

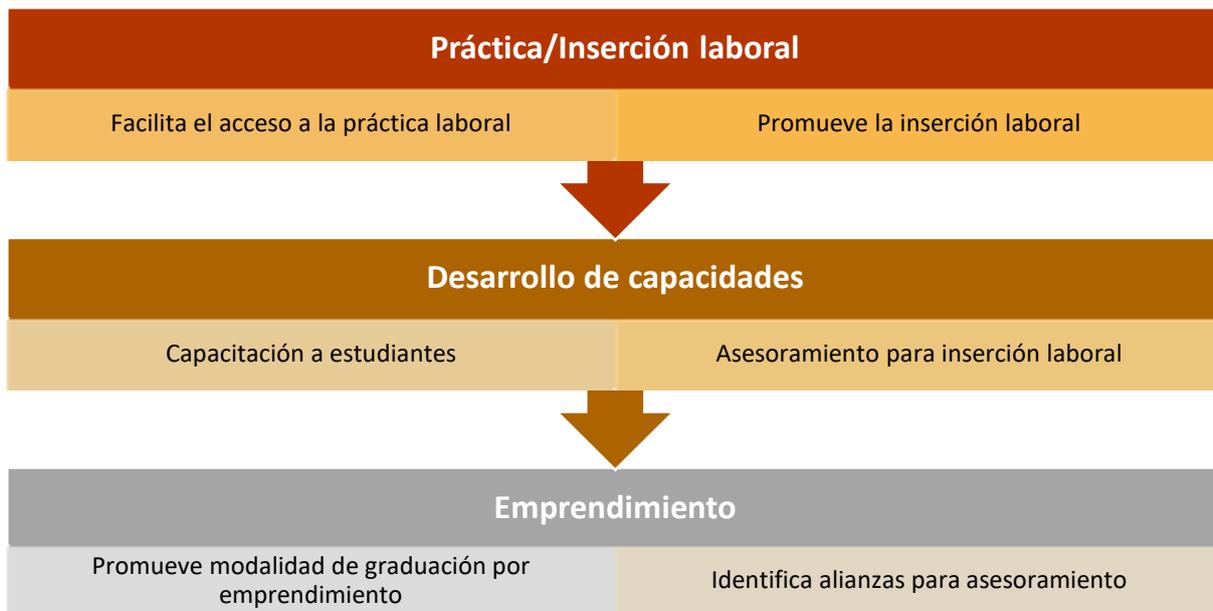
El SILE desarrolla tres tipos de acciones:



La práctica laboral es esencial para la adecuación de la oferta educativa a la demanda laboral. Se enfoca en las competencias blandas o socioemocionales de los estudiantes, el perfil profesional y sus competencias para la empleabilidad. Se ha capacitado a los docentes, en cómo asesorar a los estudiantes en el desarrollo de su idea de negocio, como transformarla en el plan de negocio. La idea y el plan de negocio pueden constituir el tema del trabajo de graduación para acceder a la titulación técnica.

El ámbito de acción del SILE incluye la gestión institucional en los centros e institutos de formación técnica, para la firma de convenios con empresas e instancias de apoyo. La gestión institucional es una condición para la funcionalidad del sistema.

Las acciones del SILE constituyen un aporte importante a la formación técnica profesional:

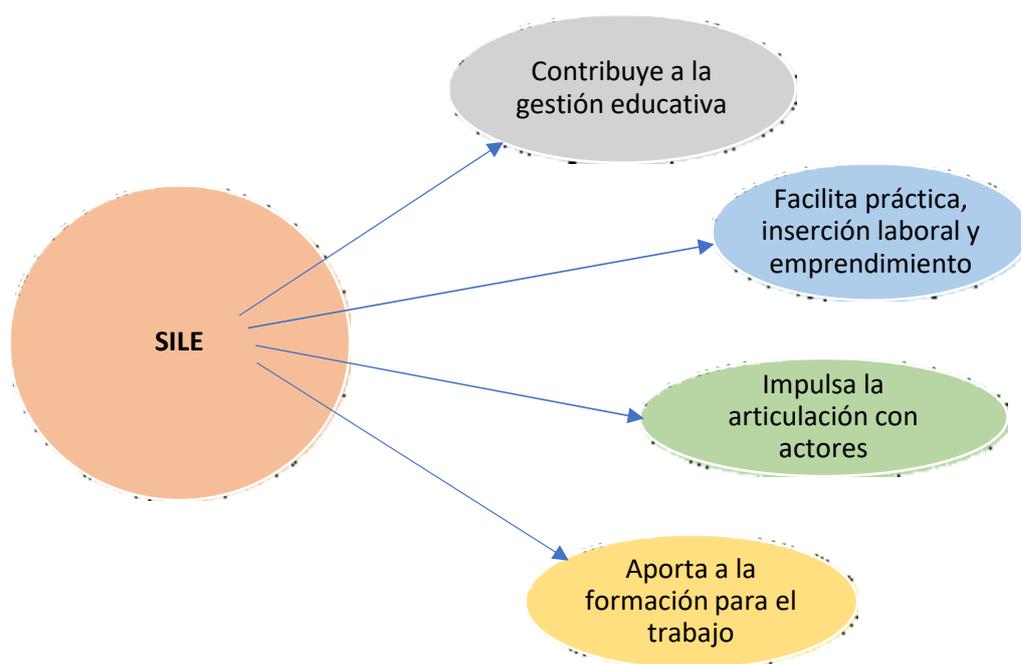


La Práctica facilita el aprendizaje en condiciones reales de trabajo y promueve la inserción laboral del estudiante.

El desarrollo de capacidades consiste en la capacitación a estudiantes y el asesoramiento para su inserción laboral.

El emprendimiento: El SILE promueve una modalidad de graduación por emprendimiento. Su ámbito de acción no incluye el emprendimiento, pero ayuda en identificar alianzas para el asesoramiento profesional.

Desde la perspectiva de los centros formativos, el "SILE" contribuye a la gestión educativa, facilita la práctica y la inserción laboral o el emprendimiento de graduados, impulsa la articulación con actores, y aporta a la formación para el trabajo. Desde la perspectiva de las empresas cooperantes el "SILE" ofrece una forma estructurada para involucrarse en las prácticas laborales y / o reclutar mano de obra calificada que anteriormente a esta experiencia no existía.



Desafíos y obstáculos

Un desafío consiste en el hecho de que los directivos y docentes de los centros implicados en las acciones “SILE” no reciben remuneración extra y realizan sus tareas encima de sus otras obligaciones. Cada instituto se organiza según sus propias características.

El tema del emprendimiento es complejo. El proyecto ha capacitado a docentes sobre emprendedurismo en cómo elaborar planes de negocios etc., pero falta más. No existen productos financieros concretos para jóvenes en el mercado de crédito, que proveen capital inicial para iniciar su emprendimiento.

Las capacidades de los centros para mantener en función los servicios de intermediación laboral virtuales y para gestionar articulaciones con servicios externos son limitadas.

Lecciones Aprendidas en la implementación de la metodología “SILE”

- El “SILE” contribuye a la formación integral del estudiante, preparándolo para su acceso al empleo o para el emprendimiento.
- Los SILE optimizan la relación de las instituciones de formación con sectores empresariales y productivos posibilitando la renovación y apertura de convenios.
- El modelo de gestión generado requiere de un periodo de consolidación y adaptación.
- El tema de emprendimiento encuentra muchas barreras vinculadas al financiamiento y mentoreo
- El compromiso de personal docente y/o directivo es fundamental

El rol del proyecto en el desarrollo y la institucionalización del SILE

El concepto de SILE o Mecanismo de Intermediación Laboral ha sido diseñado e implementado por el consorcio CEMSE/CEE y por FAUTAPO en el marco del Proyecto de Formación Profesional Técnica de la Cooperación Suiza, bajo la normativa vigente.¹

Existen avances en la apropiación de esta experiencia por parte del gobierno boliviano. En el año 2018, el Ministerio de Educación emitió una Resolución Ministerial que estipula que los Institutos Técnicos y Tecnológicos deben implementar Oficinas de Intermediación Laboral y que la práctica laboral es obligatoria.

En la fase 2018 – 2023, el proyecto ha puesto en funcionamiento 50 Oficinas “SILE”². Realizan la formación en competencias blandas y emprendimiento, y asesoran como redactar un Curriculum Vitae, como desarrollar un proyecto ocupacional para mujeres, como buscar empleo y como presentarse a una entrevista. El proyecto ha brindado apoyo en la instalación de estos mecanismos de intermediación laboral a partir de las siguientes acciones: (i) la dotación de equipamiento y equipo computacional para el funcionamiento de la oficina, (ii) el desarrollo de una plataforma informática que permita el almacenamiento de información de egresados/as y el seguimiento a la práctica laboral; (iii) el fortalecimiento de capacidades de un personal designado para la atención de la oficina; y (iv) la asistencia técnica para la articulación con el sector productivo empresarial. v) ferias empresariales de exposición de oferta formativa de centros con la participación de empleadores para la firma de convenios de práctica laboral.

Con el diseño y pilotaje del modelo SILE y su ampliación en centros de formación el proyecto hizo una contribución

¹ <https://buenaspracticassformaciontecnicabolivia.org/wp-content/uploads/2022/03/15-Bolivia-CEMSE-SILE.pdf>

² En el caso de los centros bajo cobertura de FAUTAPO, las oficinas se denominaron Oficinas de Intermediación Laboral (OIL)

decisiva para la institucionalización de un nuevo e importante componente del sistema de formación profesional en el país. Los SILE mejoran la calidad de la formación profesional a través de las prácticas laborales, facilitan la inserción laboral de los egresados a través de una mejor articulación con el sector productivo y preparan mejor aquellos jóvenes que quieren auto-emplearse.

Aunque la sostenibilidad financiera, es decir lograr cubrir los costos del SILE con recursos de los propios centros, sigue siendo un reto, el sistema SILE tiene una base legal con la normativa en el Ministerio de Educación, y los beneficios obvios de sus servicios hacen probable que el problema del financiamiento pueda resolverse.

Asimismo, el Ministerio de Educación está en proceso de elaboración de orientaciones de funcionamiento que entre otros deben considerar manuales de funciones de los SILE a partir de estrategias genéricas para todos los centros de formación apoyados.

Factores de éxito

Un enfoque integral de fortalecimiento de la formación técnica, que combina desarrollo de capacidades individuales junto al fortalecimiento de la gestión en los centros de formación y el establecimiento de alianzas público- privadas, promueve escenarios de proactividad que impactan en la calidad y pertinencia de la formación técnica profesional en Bolivia.

La implementación de los SILE en los ITTS y CEAs, de manera articulada con el Ministerio de Educación permitió que se constituyan en un referente para la política pública y para los estudiantes/egresados que requieren apoyo para fortalecer sus capacidades y habilidades para enfrentar la práctica e inserción laboral, así también asesoramiento para insertarse en el mercado laboral en sus áreas de formación. Estos vinculan la oferta con la demanda; generando cercanía con el tejido productivo de manera que los centros de formación técnica profesional “evalúen su oferta formativa” haciéndola cada vez más pertinente a las necesidades del mercado laboral.

En los estudios de atribución del impacto del proyecto, se ha logrado evidenciar que un factor importante para promover el empleo es que los centros de formación técnica profesional cuenten con mecanismos de intermediación laboral.

Se ha generado un compromiso institucional de ITTs/CEAs en dar continuidad a la iniciativa SILE por su importancia en la gestión y apoyo a los estudiantes; esto se traduce en la apropiación de parte de los centros de formación técnica viene siendo gradual con relación a los resultados obtenidos, en el entendido que cada uno adoptó estrategias propias a su necesidad para su funcionamiento, algunos más con un enfoque hacia la intermediación laboral y otros hacia el emprendimiento productivo en respuesta a su contexto regional.

La alianza con gremios empresariales (Cámaras Nacionales y Federaciones Departamentales de empresarios), asociaciones de productores y empresas privadas y públicas, sumado a acciones concretas tales como los Encuentros empresariales para la promoción de prácticas profesionales, han sido fundamentales para optimizar la relación de los centros de formación con dichos actores contribuyendo con los objetivos y resultados trazados de los SILE.