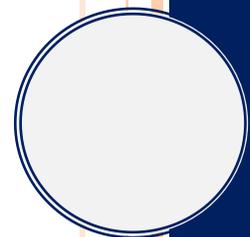




SISTEMATIZACIÓN

La Paz, noviembre 2022



INDICE DE CONTENIDOS

- I. PRIMERA PARTE – CONTEXTO, FTP y PLANES DEPARTAMENTALES
- II. SEGUNDA PARTE – INTERMEDIACIÓN LABORAL
- III. TERCERA PARTE – ENFOQUES DE CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIOS

PRESENTACIÓN

El Proyecto de Formación Técnica Profesional (FTP) de la Cooperación Suiza en Bolivia es ejecutado por el consorcio Swisscontact-FAUTAPO.

A partir de la firma de un convenio interinstitucional; vigente desde el 1 de septiembre del 2020 INFOCAL viene implementando el Proyecto marco: “Diseño e implementación de instrumentos innovadores para la calidad e inserción laboral en el sistema INFOCAL” el cual tiene por objetivo, contribuir a una mayor equidad económica y social, mejorando conocimientos, competencias y actitudes, para posibilitar mejores condiciones de acceso al empleo / emprendimiento a nivel de diez (10) carreras de formación técnica profesional (Media y Superior) apoyadas por el FTP, siendo estas: Gastronomía, Parvulario, Electromecánica Industrial e Instalaciones Integrales y de Gas en INFOCAL Cochabamba. Sistemas Informáticos, Construcción Civil y Enfermería en INFOCAL Santa Cruz y Parvulario, Enfermería y Mecánica Automotriz en INFOCAL Tarija. Además de implementar procesos de capacitación específica en áreas con perspectivas económicas de crecimiento y de mayor demanda de contratación de recursos humanos calificados y de mejora de la productividad y competitividad.

La implementación del proyecto está fundamentada en promover la mejora integral de la formación y capacitación laboral la cual es ejecutado desde la Dirección Ejecutiva Nacional (DEN) de INFOCAL en coordinación con tres (3) departamentales del sistema concordantes con la normativa educativa, técnica y tecnológica vigente en nuestro País, priorizando criterios de equidad.

El documento de sistematización de la bolsa de empleo INFOCAL LABORAL se constituye en un documento de consulta y apoyo permanente para los Centros de Formación Técnica con los cuales trabaja el Proyecto FTP los cuales se enmarcarán en directrices estratégicas establecidas por el Consorcio y responden a las condiciones de contexto socioeconómico del Departamento de Santa Cruz; Así mismo, guardan pertinencia con la normativa laboral y educativa, vigente en nuestro país.

RESUMEN EJECUTIVO

<p>Estrategias de Intermediación INFOCAL LABORAL</p>	<p>La estrategia de “INTERMEDIACIÓN LABORAL” dirigida a estudiantes regulares de último semestre o año de estudio, según régimen al que corresponda, los cuales se vinculen como DEPENDIENTES en unidades económicas, empresas privadas y entidades públicas, Intermediación DIRECTA e INDIRECTA.</p> <p>Requisitos ESTUDIANTES/EGRESADOS (fotocopia simple) i). Carnet de Identidad, ii) Hoja de vida (documentada), iii) Factura de luz o agua, iv) Croquis de domicilio y v) Carnet de discapacidad (si corresponde) y vi) Registro en la bolsa de empleo.</p> <p>Requisitos, DEMANDA LABORAL (fotocopia simple) i). NIT, ii). Carnet de Identidad (propietario o representante legal), iii) Croquis y iv) Registro en la Bolsa de Empleo</p>			
<p>Enfoques de Capacitación Complementarios</p>	<p>Empleabilidad</p> <p>Entendida como la aptitud de encontrar, crear, conservar un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional.</p> <p>La empleabilidad es un concepto con énfasis en el ser humano a través de un nuevo modelo educativo, que incide en el individuo y lo que él requiere desarrollar para estar preparado con miras a desempeñarse laboralmente de manera óptima y que esto represente su satisfacción personal y a su vez la satisfacción de la persona que lo emplea.</p> <p>Contenidos Dinámica de trabajo en las empresas, unidades productivas, asociaciones y otros. Cómo elaborar correctamente una hoja de vida (currículum vitae) Entrevista laboral. (Dinámica: “juego de roles”). Derechos laborales.</p>	<p>Habilidades Blandas</p> <p>Las Habilidades Blandas (HSE), se refieren a la capacidad de una persona de “relacionarse con otros y consigo mismo, comprender y manejar las emociones, establecer y lograr objetivos, tomar decisiones autónomas y confrontar situaciones adversas de forma creativa y constructiva”.</p> <p>Estas capacidades que tienen las personas de relacionarse con otras personas y consigo mismas, de comprenderse, comprender y manejar sus emociones, de establecer y lograr objetivos, tomar decisiones responsables, Son habilidades que pueden ADQUIRIRSE, DESARROLLARSE o CAMBIARSE.</p> <p>Contenidos HABILIDADES BLANDAS Autoestima, comunicación, trabajo en equipo, compromiso y creatividad.</p>	<p>Enfoque de Genero</p> <p>Es la construcción social, cultural e histórica de características, roles, actitudes, valores y relaciones que se asignan socialmente a partir de la diferencia sexual biológica.</p> <p>El enfoque de equidad de género implica trabajar con hombres, mujeres y con grupos mixtos. Si la propuesta es cambiar las relaciones de género vigentes, ello implica trabajar con hombres y mujeres. No es posible modificar uno solo de los polos. Es preciso “incorporar” a los varones a la perspectiva de género.</p> <p>Por otra parte, la equidad de género tiene como meta el tratar de manera justa y equitativa a hombres y mujeres, según sus necesidades. Teniendo en cuenta este principio, se tomarán las medidas oportunas para que sus derechos, responsabilidades y oportunidades sean las mismas, aunque eso signifique que haya que favorecer a un grupo sobre otro. La equidad es el camino hacia la igualdad.</p>	<p>Emprendimiento</p> <p>Es la actitud y aptitud que toma uno o varios individuos para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades. La generación y consolidación de emprendimientos dinamizan el aparato productivo local y generan empleo.</p> <p>El plan de negocios se constituye en el DOCUMENTO ESTRATEGICO que te permitirá establecer metas, detallar la estructura de la organización.</p> <p>Este documento es la carta de presentación de todo negocio. En él, además de los puntos mencionados, detallarás la misión, visión y objetivos de tu empresa, así como sus alcances. Los expertos advierten que contar con un plan de negocios puede ser la diferencia entre tener éxito o fracasar en un</p> <p>Módulo 1: Pertinencia y Probidad para Empezar Módulo 2: Focos de innovación para AUTOEMPLO sustentable. Módulo 3: Diseño y Gestión del Modelo y Plan de Negocio</p>

I. PRIMERA PARTE

- *Contexto del Proyecto de Formación Técnica Profesional 2018 – 2022*
- *Composición del tejido empresarial en Bolivia.*
- *Situación actual del EMPLEO en Bolivia.*

INFOCAL LABORAL

1. Antecedentes del Proyecto de Formación Técnica Profesional

El Proyecto: “Formación Técnica Profesional 2018 – 2022” de la Cooperación Suiza en Bolivia; viene siendo implementado por el consorcio conformado por SWISSCONTACT-FAUTAPO. Sobre la base de aprendizajes adquiridos por más de once años de trabajo en la promoción de políticas de formación técnica profesional, emprendida por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, en sus Subsistemas de Educación Superior de Formación Profesional y Educación Alternativa y Especial. El cual 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 establecen cuatro efectos:

- I. 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.
- II. 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 modelo educativo socio comunitario productivo.
- III. Capacidades productivas y/o laborales de trabajadores/as reconocidas por el Servicio de Certificación de Competencias (SPCC) y fortalecidas para la generación de iniciativas productivas y el desarrollo integral de las personas y las comunidades.
- IV. 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 a su vez plantea cuatro desafíos principales: 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.

2. Antecedentes de INFOCAL

Tutelada por la CEPB la Fundación Nacional para la Formación y Capacitación Laboral – INFOCAL, constituida el 17 de enero de 1996 es la entidad educativa de mayor prestigio a nivel nacional con más de 27 años de reconocida trayectoria, la de mayor incidencia en procesos de capacitación y formación técnica profesional. Líder en la educación para el trabajo, con alta calidad técnica, humana y un marcado compromiso en promover una EDUCACIÓN TÉCNICA DE CALIDAD con pertinencia a las necesidades de la demanda laboral en diversos sectores productivos, servicios y comercio. En respuesta directa a las necesidades de contratación de recursos humanos calificados, siendo un modelo referente en la formación de profesionales capaces de aplicar y desarrollar la ciencia, la tecnología y la innovación sostenible.

INFOCAL es una entidad sin fines de lucro, con personería jurídica descentralizada cuenta con infraestructura y equipamiento tecnológico renovado y de vanguardia, innovando en procesos de enseñanza-aprendizaje a través de realidad virtual aumentada en industria 4.0 utilizando tres simuladores, instalados en los Infocales de Cochabamba y Santa Cruz. Actualmente viene implementando un sistema en línea de gestión de indicadores académicos y financieros integrados, denominado SIGEI que permita mostrar el desempeño institucional en tiempo real que favorezca la

toma de decisiones a nivel organizacional acorde a las disposiciones y regulación educativa, dispuesta por el Ministerio de Educación (Ley 060).

Es el único centro de capacitación y formación técnica profesional conformada por una oficina nacional y con presencia en los nueve departamentos. Son quince los Institutos Tecnológicos que operan bajo la siguiente distribución: 1) INFOCAL sub sede Beni; 2) INFOCAL sub sede CHUQUISACA-Bolívar; 3) INFOCAL sub sede Chuquisaca Mesa Verde; 4) INFOCAL sub sede Cochabamba – Tupuraya; 5) INFOCAL sub sede Cochabamba - Arocagua; 6) INFOCAL sub sede La Paz; 7) INFOCAL sub sede El Alto; 8) INFOCAL sub sede Oruro; 9) INFOCAL sub sede Pando; 10) INFOCAL sub sede Potosí-Linares; 11) INFOCAL sub sede Potosí Oleoducto; 12) INFOCAL sub sede Santa Cruz; 13) INFOCAL sub sede Concepción; 14) INFOCAL sub sede San Ignacio, 15) INFOCAL sub sede Tarija y una oficina INFOCAL NACIONAL con sede en la ciudad de La Paz.

Las estrategias globales del sistema INFOCAL son tres:

Organizativa - Institucional	Técnico - Pedagógico	Administrativo - Financiero
<p>Consolida al conjunto de las departamentales INFOCAL, como un sistema de formación y capacitación profesional de ALTA CALIDAD siendo el de mayor incidencia a nivel Nacional.</p>	<p>Moderniza, diversifica e innova la oferta formativa, orientada permanentemente a satisfacer las necesidades de la demanda laboral y la tecnificación de recursos humanos calificados en Formación Técnica Profesional y Capacitación para el empleo y el emprendimiento.</p>	<p>Promueve su fortalecimiento económico, bajo un enfoque de mejora continua en todos sus ámbitos y por ende su gestión administrativa y financiera.</p>

INFOCAL implementa la ejecución del Proyecto marco: “Diseño e implementación de instrumentos innovadores para la calidad e inserción laboral en el sistema INFOCAL” como parte medular del Proyecto de Formación Técnica Profesional (FTP) de la Cooperación Suiza en Bolivia (COSUDE) a través del consorcio Swisscontact – FAUTAPO, fundamentado en promover la mejora integral de la formación y capacitación laboral, contribuir a una mayor equidad económica y social, mejorando conocimientos, competencias y actitudes de la comunidad educativa de INFOCAL posibilitando mejores condiciones de acceso al empleo / emprendimiento.

Ejecutado desde la Dirección Ejecutiva Nacional (DEN) en coordinación directa con tres departamentales del sistema a nivel de diez (10) carreras de formación técnica profesional (Media y Superior) siendo estas: Gastronomía, Parvulario, Electromecánica Industrial e Instalaciones Integrales y de Gas en INFOCAL Cochabamba. Sistemas Informáticos, Construcción Civil y Enfermería en INFOCAL Santa Cruz y Parvulario, Enfermería y Mecánica Automotriz en INFOCAL Tarija, priorizando criterios de equidad, democratización del conocimiento y de promoción del dialogo territorial.

El logro de resultados, responden a la implementación de acciones estructurales que tienen que ver con la Innovación en mecanismos de enseñanza – aprendizajes y sistematización y evaluación permanente para mejorar el diálogo, la réplica, escalabilidad y sostenibilidad a nivel de la red INFOCAL y su relacionamiento con otros actores y finalmente la conformación de un sistema de gestión de la calidad con criterios comunes en el sistema INFOCAL a través de: “Planes de Mejora” integrales que contemplan: (a) La capacitación de directivos y docentes, (b) Actualización de mallas curriculares en el marco de las normas educativas vigentes y (c) Equipamiento y refacción de infraestructura de los centros de formación apoyados por el FTP.

3. Composición del tejido EMPRESARIAL en Bolivia

Los planes sectoriales y nacionales de desarrollo en Bolivia en actual vigencia, establecen como directriz estratégica la transformación de la matriz productiva; orientada a la industrialización de recursos naturales en manufacturas, con alto valor agregado. Un eslabón estratégico para este cometido es el de contar con “recursos humanos tecnificados”, propiciando la generación de empleo directo e indirecto

como son los emprendimientos, los cuales son un elemento dinamizador en la mejora de la competitividad y productividad empresarial, siempre orientada al desarrollo sostenible de nuestro país.

El Decreto Supremo N° 3564 el cual reglamenta la Ley N° 947 que regula la clasificación del tamaño de empresas en Bolivia, considera 3 criterios base: i) ventas anuales, ii) número de trabajadores y iii) patrimonio neto. Por consiguiente la composición del tejido empresarial en Bolivia, está estructurado a nivel de 4 grandes categorías: Microempresas (88%), Pequeñas Empresas (8%) Mediana empresa (3%) y Gran empresas con el restante (1%).

3.1. Caracterización por tamaño de empresa

a) Microempresa

- Ser unidades económicas que surgen del emprendimiento, autoempleo o de la familia, los dueños participan directamente en la actividad laboral.
- La actividad económica está basada en la transformación del producto, experiencia práctica y la capacidad de administración del propietario.
- Uso limitado de máquinas y herramientas de trabajo sin ser una actividad preponderantemente manual, con limitado acceso a mercados y a financiamiento.
- Producen principalmente para el mercado interno, alta vulnerabilidad de funcionamiento.
- No existe una clara división de funciones entre el propietario y los trabajadores.
- Generalmente su administración es empírica, las finanzas del hogar y el negocio no están separadas.

c) Mediana Empresa

- Cuentan con buena organización, permitiéndoles ampliarse y adaptarse a las condiciones del mercado.
- Aseguran el mercado de trabajo mediante la descentralización de la mano de obra.
- Las finanzas del negocio están registradas contablemente.
- Presentan mayor adaptabilidad tecnológica con relativa facilidad.
- Se establecen en diversas regiones del país y contribuyen al desarrollo local y regional por sus efectos multiplicadores.
- No pueden absorber los gastos de capacitación y actualización del personal, pero cuando lo hacen enfrentan el problema de la fuga del personal capacitado.

b) Pequeña Empresa

- Ser empresas económicamente consolidadas, sustentadas donde el propietario no necesariamente trabaja dentro del proceso de transformación.
- La actividad económica está basada en el conocimiento del proceso productivo, experiencia, conocimiento del mercado destino de su producción y de la capacidad de gestión del titular de la unidad productiva.
- Utiliza procesos productivos tecnificados y por lo general, tiene un acceso a financiamiento y mercados diversificados.
- Producen principalmente para el mercado interno, trascendiendo el mercado departamental, pudiendo llegar a mercados para la exportación.
- La forma de contratación laboral por lo general tiene una relación obrero patronal.
- Al igual que la microempresa es una fuente generadora de empleos.

d) Gran Empresa

- Forman parte de grandes consorcios económicos que monopolizan o participan en forma mayoritaria de la producción o comercialización de determinados productos.
- Dominan al mercado con amplitud, algunas veces sólo el interno y otras participan también en el mercado internacional.
- Favorecen la balanza comercial con las exportaciones de los bienes generados.
- Tienen mayores facilidades para acceder a las diversas fuentes y formas de financiamiento, tanto nacional como internacional.
- Cuentan con grandes recursos de capital que les permite estar a la vanguardia en la tecnología, mecanización y automatización de sus procesos productivos.
- Los circuitos de información y las redes de comunicación los lentos y complejos (burocráticos).

3.2. Principales categorías ocupacionales

3.2.1. Trabajador por cuenta propia (autoempleo)

Es la persona que tiene su propia empresa, sin tener ningún trabajador/a remunerado a su cargo ni depender de un empleador; vende y/o produce bienes y servicios con ayuda de trabajadores familiares o aprendices o sin la ayuda de ellos. Por ejemplo: Sastre, cortador, electricista, vendedor ambulante, plomero entre otros.

3.2.2. Trabajador asalariado (dependiente)

Son las personas que trabajan para un empleador y perciben una remuneración monetaria (sueldo). Trabajan en ocupaciones administrativas, técnicas, control, supervisión, producción, comercio o servicios, en forma permanente (personal de planta), por ejemplo: gerentes, administradores, contadores, vendedores, obreros, mensajeros, ayudantes y otros. Pudiendo ser permanente o de forma

temporal (a contrato y destajo). Se incluye en ésta categoría al propietario o socio que percibe un salario por el trabajo desarrollado en su propia empresa.

3.2.3. Trabajador cooperativista

Es la persona que siendo socia, trabaja activamente en una empresa cooperativa, recibiendo ingresos o asumiendo las pérdidas en su calidad de socio cooperativista.

3.2.4. Trabajador asociaciones de productores

En Bolivia la mayoría de las organizaciones de pequeños productores son conformadas a partir de convenios con instituciones públicas gubernamentales y no gubernamentales, para el acceso a mejores mercados

3.2.5 Pasantes o practicantes laborales

Entendida como el conjunto de actividades formativas y consolidación de competencias que desarrollan los y las estudiantes en empresas o entidades públicas. Está claro que esta categoría, no está reconocida por la Ley General del Trabajo, como una modalidad laboral por lo tanto carece de prestaciones de seguridad laboral, cobertura de salud, beneficios sociales, aportes a la AFPS's y otros beneficios.

4. Situación actual del EMPLEO en Bolivia.

La población en Bolivia, alcanza a 11.633.371 habitantes (INE proyección 2020) de los cuales la población juvenil, comprendida entre 16 y 28 años de edad, llega a 2.865.517 habitantes, lo cual representa el 24,63% del total de la población en el país. De esta cantidad el 50,8% son hombres y el 49,2% son mujeres; el 71,1% vive en el área urbana y el 28,9% en el área rural. El eje central del País, concentra el 72% de la población boliviana.

Al 2019. Bolivia tenía la menor tasa de desempleo abierto de Latinoamérica 4,27 % indicador que nos sitúa entre los países de menor tasa de desempleo de la región, los cuales están por encima del 6 % (Brasil con el 11,8 %, Colombia con 9,6 %, Uruguay 7,6 % y Argentina 7,2 %).

Este segmento de fuerza de trabajo juvenil, presenta la mayor tasa de desempleo en el país, en torno al 8,5%. Bajo esta consideración, la calidad del empleo o subempleo en Bolivia en gran medida es “precaria e informal”, no cumple con las condiciones de “empleo decente” al carecer en gran medida de prestaciones de seguridad laboral, cobertura de salud, seguridad social, beneficios sociales, aportes a la AFPS's siendo la más crítica la baja remuneración económica que se encuentra por debajo del salario mínimo nacional 2.122 Bs. (2019). Sumado a esto la brecha o desequilibrio existente entra la oferta formativa y la demanda del mercado laboral insatisfecho.

Un tercer factor sobre el aumento del desempleo juvenil se centra la desaceleración económica, como consecuente de la reducción en el nivel de producción y de la demanda interna. Con lo cual, la tasa de desempleo se incrementa de igual forma que se acentúa dramáticamente con los efectos de la pandemia COVID19. Un reciente estudio emitido por la Organización Internacional del Trabajo OIT señala que «La pandemia inflige un triple impacto sobre los jóvenes. No solo destruye sus empleos, sino también su educación y formación, coloca grandes obstáculos en el camino de quienes buscan entrar en el mundo del trabajo o cambiar de empleo». Pese esto es cuando más debemos impulsar la implementación de programas y proyecto, dirigidos a dinamizar la demacrada economía por la cual atraviesan las y los jóvenes residentes en nuestra área metropolitana.

Si se encara así el empleo formal, las condiciones de las pasantías, prácticas laborales son todavía peores, en la práctica están distorsionadas y conllevan un riesgo inminente que hace a su problemática, el de convertirse en una “experiencia que precariza el empleo decente” tergiversando su finalidad y encaminándola hacia a la denominada “mano de obra barata” de baja o ningún costo de asignación de apoyo económico; pero de marcada exigencia laboral, relegando el elemento formativo que hace a su esencia e incumpliendo otras prestaciones como la informalidad en el rol del tutor, monitor o supervisor

asignado, el cual debería guiar, asistir, retroalimentar y consolidar el conocimiento práctico. Pese a la actual coyuntura, el estado viene promoviendo políticas públicas de empleo en favor de la protección de los derechos laborales, promoviendo acciones de incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

El estudio sobre el “IMPACTO DE LA PANDEMIA EN EL TEJIDO EMPRESARIAL BOLIVIANO” presentado en agosto de 2020 el cual ha sido patrocinado por la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) y la Organización Internacional de Trabajo en Bolivia (OIT). El cual aplicó una encuesta nacional a 552 empresas y unidades productivas. Entre sus resultados centrales destaca la difícil situación por la cual están atravesando las empresas de los 3 sectores de la económica: comercio, servicios y producción, caracterizada fuertemente por la desaceleración económica, con bajos índices de productividad, durante la cuarentena el 79% de las empresas funcionó entre el 10% y el 30% de su capacidad instalada. Como consecuencia de la reducción en el nivel de producción o de la demanda interna. Con lo cual, la tasa de desempleo se incrementó de igual forma, estableciendo que 7 de cada 10 empresas percibieron que hubo disminución de personal en empresas de su rubro de actividad económica.

Las perspectivas para el 2021 en alcanzar los mismos niveles de productividad e ingresos, registrado durante el 2019 son relativamente favorables para al menos al 50% de los encuestados. Finalmente, el 58% de los empresarios encuestados, estiman que en un plazo de 4 a 7 meses podrán volver a operaciones medianamente normales.

5. Marco normativo (laboral / educativo)

La legalidad del ordenamiento jurídico en nuestro país, rige a través de la denominada “jerarquía normativa” artículo 410 de la actual Constitución Política del Estado (2009) basada en la pirámide de Kelsen la cual establece la prelación de normas, que debe respetarse, para fines de sometimiento de normas de inferior alcance o referencia, con normas más generales o de carácter más amplio. Una “Ley” nacional solo está por debajo de la Constitución Política del Estado y por encima de otras normas conexas: decretos, resoluciones, disposiciones, reglamentos y otros. Su importancia radica en su acatamiento imperativo y que no pueda ser contravenida por otra norma inferior.

5.1. Constitución Política del Estado (CPE)

En sus artículos 48° y 80° refieren a que el Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación. La educación tendrá como objetivo la formación integral de las personas y estará orientada a la formación individual y colectiva; al desarrollo de competencias, aptitudes y habilidades físicas e intelectuales que vincule la teoría con la práctica productiva.

5.2. Ley y Reglamento General de Trabajo (promulgada en 1942, tenor actualizado en 1992)

En sus artículos 28°, 29°, 30° y 79° refieren a la modalidad de “contratos de aprendizaje” sujetos a pagos, indemnizaciones y asignación de tiempos de asistencia a la denominada “escuela”. En la actualidad, esta modalidad de contrato laboral de “aprendizaje” no es aplicada por entidades públicas, ni por empresas o instituciones privadas ya que conlleva un costo económico importante y esta descontextualizada en el tiempo.

5.3. Ley N° 342 de la Juventud

A través de sus artículos 11°, 28° y 29° dispone el reconocimiento de las pasantías y prácticas profesionales en instituciones públicas y privadas, como experiencia laboral certificada y que las entidades territoriales autónomas e instituciones públicas diseñarán políticas y estrategias de inserción laboral digna para las Jóvenes y los jóvenes profesionales, técnicos medios y superiores provenientes del área urbana y rural, mejorando las condiciones de empleo y de trabajo, a través de proyectos de capacitación y pasantías.

5.4. Ley N° 070 Avelino Siñani – Elizardo Pérez.

En sus artículos 5°, 29° y 53° señala que la formación profesional, deba promover el desarrollo integral de las personas, con compromiso social y conciencia crítica; siendo capaces de resolver problemas y transformar la realidad articulando teoría, práctica y producción. Los conocimientos y saberes locales contribuyan al mejoramiento de la producción intelectual y a la producción de bienes y servicios.

5.5. Resolución Ministerial 0100/2017 del 1 de marzo de 2017

Aprueba el reglamento de modalidades de graduación de institutos técnicos y tecnológicos de carácter fiscal de convenio y privado, en su artículo 7° sobre la “Practica Laboral” señala que los estudiantes de los institutos técnicos y tecnológicos de carácter fiscal, de convenio y privado deberán realizar su práctica laboral simultáneamente ya sea en el 5to y 6to en el régimen semestral o 3er año en el régimen anual, en horario alterno a sus clases, la cual tendrá una carga horaria de 360 a 420 horas en las carreras tecnológicas y de 300 a 360 horas en las carreras técnicas con evaluación satisfactoria por parte de la institución en la cual realizo la práctica y avalada por la dirección académica del instituto técnico o tecnológico.

5.6. Resolución Ministerial 0001/2020 Subsistema de Educación Superior de Formación Profesional del Ministerio de Educación

En sus artículos 20° y 32° señala que los y los directivos o responsables de los Institutos Técnicos y Tecnológicos deben realizar alianzas estratégicas con los sectores productivos para la práctica laboral y comunitaria con la finalidad de profundizar las habilidades de las y los estudiantes, además de facilitar su inserción al mercado laboral y realizar el seguimiento a la práctica laboral de las y los estudiantes en diferentes instituciones, ya sean públicas, privadas o sectores productivos, desde su inicio hasta su culminación.

Así mismo señala, donde no se cuente con empresas, instituciones, sectores productivos y otros, se realizarán como Servicio a la Comunidad bajo supervisión de las y los docentes de la carrera, según corresponda, debiendo hacer seguimiento respectivo.

Sobre la articulación con los sectores productivos, establece que el Subdirector de Educación Superior de Formación Profesional, directivos y/o responsables de los Institutos Técnicos y Tecnológicos de carácter fiscal, de convenio y privado, deberán iniciar la articulación y coordinación con los sectores sociales y productivos con la finalidad de vincular las carreras del Instituto para la Práctica Laboral y Servicio a la Comunidad, de las y los estudiantes. Sobre la normativa establecida respecto a las pasantías o prácticas laborales en Centros de Educación Alternativa (CEA) es la siguiente:

5.7. Resolución Ministerial 069/2013, currículo base de la educación de personas jóvenes y adultas.

Refiere a que los procesos educativos son de carácter práctico, teórico, valorativo y productivo, se desarrollan en espacios productivos de enseñanza - aprendizaje, constituidos en el aula, los talleres, laboratorios, gabinetes, campos deportivos, campos de producción y el entorno socio comunitario en general, donde el trabajo productivo no se reduce a una experiencia mecánica, técnica y utilitaria, su acción es dinámica y creativa.

5.8. Resolución 01/2020 Subsistema de Educación Alternativa y Especial

En su artículo 26 señala que en el marco del Modelo Educativo Socio Comunitario Productivo los Centros de Educación Alternativa y Especial, Puntos de Alfabetización y Post-alfabetización deberán programar y realizar actividades educativas socio comunitario.

En este subsistema, la práctica laboral no está establecido dentro del proceso formativo; la norma indica que deben programar y realizar actividades educativas socio comunitarias; que consiste en la convivencia con la comunidad y la Madre Tierra, procesos de sensibilización para promover la inclusión educativa, jornadas de análisis y debate de la coyuntura actual, visitas y prácticas en centros de producción, intercambio de experiencias, iniciativas productivas, ferias educativas socio comunitarias, jornadas de lectura; vinculadas con la práctica y teoría según características y condiciones propias de las regiones donde se encuentren ubicados los Centros.

5.9. Decreto Supremo N° 1321 del 13 de agosto de 2012 de promoción y consolidación de pasantías en el sector público.

Esta normativa promueve la realización de pasantías, proyectos de grado, trabajos dirigidos y tesis de los estudiantes provenientes de “universidades públicas autónomas y universidades indígenas”, en las entidades públicas. No así de estudiantes provenientes de institutos técnicos y tecnológicos.

5.10. Ley N° 223/2012. Ley General Para Personas con Discapacidad y la Ley N° 977 de Inserción Laboral y Apoyo Económico para Personas con Discapacidad.

En su artículo 2° establece la obligatoriedad de que todas las instituciones del **sector público**, gobiernos autónomos departamentales, regionales, municipales e indígena originario campesinos, universidades públicas, empresas públicas y otras autárquicas como las Fuerzas Armadas y la Policía Boliviana, tienen la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, a la madre o al padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave o muy grave, en un porcentaje no menor al cuatro por ciento (4%) de su personal. De igual forma establece que todas las empresas o establecimientos laborales del **sector privado**, que desarrollen cualquier actividad en el territorio nacional, tienen la obligación de insertar laboralmente en un porcentaje no menor al dos por ciento (2%) de su personal.

En su artículo 25° señala que el Estado, promoverá el acceso a programas de créditos y/o microcréditos, destinado al financiamiento de **proyectos de autoempleo, y emprendimientos económicos en general**.

5.11. Análisis de aplicabilidad y pertinencia del marco normativo

Concluida la identificación y relevamiento de normas regulatorias de las pasantías o prácticas laborales y el autoempleo, se establece el siguiente análisis:

- a. Si bien existen normas jurídicas en las cuales se aborda el accionar de las “pasantías o prácticas laborales” en los sectores público y privado. “No” existe una Ley específica que la regule expresamente, como es el caso de la legislación comparada: Argentina (Ley N°. 26.427), Perú (Ley N°. 28518) Chile (Ley N° 25165) Uruguay (Ley N° 17230) Brasil (Ley N° 11788) entre otros. Lo cual delimitaría un “estándar” único para ambos sectores: público y privado.
- b. La Ley y el Reglamento General de Trabajo, promulgada en 1942, tenor actualizado en 1992. Refieren a la modalidad de “contratos de aprendizaje” sujetos a pagos, indemnizaciones y asignación de tiempos de asistencia a la denominada “escuela”. En la actualidad, esta modalidad de contrato laboral denominada de “aprendizaje” no es aplicada por entidades públicas, ni por empresas o instituciones privadas ya que conlleva un costo económico importante y esta descontextualizada en el tiempo.
- c. La Ley educativa 070 y la Ley 1178 SAFCO, no refieren las pasantías de forma expresa. Si no la abordan de forma genérica o subjetiva, brindando solamente lineamientos.
- d. Tristemente de escasa o nula difusión e implementación, la Ley de la Juventud N° 342 a través tres de sus articulados es la única Ley que refiere las pasantías para ambos sectores público y privado. Un segundo criterio de análisis, de la norma 342, es ver con tremenda preocupación que las instancias señaladas por esta ley, como son la Dirección Plurinacional de la Juventud, dependiente del Ministerio de Justicia, el Consejo Nacional de Juventud y el Comité Interministerial de Políticas Públicas de la Juventud, íntegramente compuestas por “jóvenes” no han podido “posicionar” o detentar la implementación de esta norma, pese a contar con su reglamento este magnífico instrumento no tiene incidencia nacional.
- e. El DS 1321 que rige desde el 2012 Esta norma, presenta las siguientes insolencias: i). No relaciona al ámbito formativo o de consolidación de espacios de aprendizajes, ii) No determina un % mínimo de espacios para pasantes a ser generados, como es el caso de la inserción laboral de personas con discapacitados 4% mínimo del personal de cada entidad pública. iii) No hace referencia a pasantes provenientes de institutos técnicos, tecnológicos o niveles técnicos básico, medio o superior iv) No

establece una carga horaria mínima a ser cumplida como en otros países. v) No establece un monto referencial de pago de estipendios de transporte y alimentación.

- f. La Resolución Ministerial N° 0100/2017 del 1° de marzo de 2017. refiere la realización de prácticas y pasantías de estudiantes provenientes de Institutos Técnicos y Tecnológicos en instancias públicas y privadas de nuestro país.

En conclusión, el abordaje normativo o legal de las pasantías o prácticas laborales se encuentran reguladas por un conjunto de articulados “disociados”, distribuidos en una diversidad de normas disímiles, redactadas desde diferentes ámbitos y enfoques que van desde lo administrativo, económico, social, educativo, laboral finalizando en la promoción de los derechos y oportunidades para los y las jóvenes en este ámbito, pero con escasa fuerza normativa.

Son 2 normas específicas, las que refieren y promueven las prácticas o pasantías laborales de estudiantes provenientes de Institutos Técnicos y Tecnológicos, la Resolución Ministerial N° 100/2017 emanada por el Ministerio de Educación y la Ley N° 342 de la Juventud a nivel de instancias privadas y públicas. El Decreto Supremo N° 1321/2012 regula a estudiantes UNIVERSITARIOS.

Como debiera ser “No” es considerada por la Ley General del Trabajo como una modalidad laboral o de relación contractual por cual carece de cobertura de otras prestaciones: la asignación económica por concepto de alimentación y transporte por sesión o carga horaria asistida, denominada “estipendio u apoyo económico” es total y absolutamente “HETEROGENEA / DIVERSA” amparada por la norma, la cual fluctúa entre los 0 Bs. y los 1.800 Bs. casi ninguna sustentada en un análisis y determinación de costos directos e indirectos para la cobertura de este servicio y más bien tratada como “política interna” y libradas a la disposición de liquidez presupuestaria y otros factores que hacen que esta práctica se distorsione.

En cuanto al AUTOEMPLEO, no existe ninguna Ley específica de promoción de Emprendimiento, más allá de las disposiciones emanadas por la ASFI. En marzo del 2020 la AGETIC presentó el anteproyecto de Ley de Apoyo al Emprendimiento y a la Economía Digital.

La R.M. 100/2017 que aprueba el Reglamento de modalidades de graduación de Institutos Técnicos y Tecnológicos de carácter fiscal, convenio y privado, el cual en su Artículo N° 5, numeral III, refiere como una MODALIDAD DE GRADUACIÓN: al PROYECTO DE EMPRENDIMIENTO PRODUCTIVO que articula, criterios de innovación, sobre la base de un emprendimiento exitoso, propio o individual, familiar o comunitario en contextos socioeconómicos productivos reales.

II. SEGUNDA PARTE

INFOCAL LABORAL

6. INFOCAL LABORAL

INFOCAL Santa Cruz creó el área de Infocal Laboral en respuesta a diferentes variables, pero especialmente para ser el nexo formal entre el estudiante/egresado y el empresariado cruceño, de esta manera incrementar las oportunidades o acceso al empleo.

Acompañando la transformación digital, se desarrollaron dos importantes plataformas digitales:

- Página web: www.infocallaboralscz.edu.bo
- Aplicación móvil denominada INFOCAL LABORAL

7. Problemática

Estudiantes regulares y egresados:

- Poca accesibilidad con empresas para realizar pasantías en diferentes áreas técnicas.
- No existía un registro formal (procedimiento) de solicitud de pasantías y trabajos.
- Ausencia de plataformas virtuales, apps u otras herramientas que permitan agilizar el nexo entre empresas y estudiantes para lograr la inserción laboral de los estudiantes/egresados.
- Deficiencias en habilidades blandas y poca experiencia para realizar entrevistas laborales.

Empresas:

- Limitación en el acceso de personal técnico calificado.
- Pocas Apps u otras plataformas que permitan agilizar la búsqueda de personal técnico calificado.
- Excesivo tiempo y costo para realizar los procesos de selección.

8. Alcance

Las empresas pueden registrarse y crear anuncios de “ofertas laborales. Al momento de su registro, la empresa tiene el acceso a un usuario y contraseña con el que pueden realizar el seguimiento de los postulantes a sus anuncios (listado y hoja de vida).

Los estudiantes regulares o egresados pueden registrarse, crear su perfil, hoja de vida y postularse a los anuncios de “ofertas laborales”.

←
Hoja de Vida

Generado por MiTécnico: 15-09-2020



***Nombres:** Maria Alejandra*

***Apellidos:** Sosa*

***Fecha de Nacimiento:** 1991-11-15*

***Pretensión salarial:** Bs. 5000*

***Sexo:** Femenino*

***Dirección:** urb patuju*

***Ciudad:** Andrés Babiñez*

***País:** Bolivia*

***Cédula de Identidad:** 8151145*

***Estado Civil:** Viudo*

***Celular:** 78159647*

***Teléfono fijo:** 3426503*

***Email:** alejandrasosazelada88@gmail.com*

MI BIOGRAFIA:.....

Me considero una persona muy responsable, me gustan los retos ,dar solución , positiva,optimista y ordenada

MIS ESTUDIOS:.....

* Peluquería y Cosmetología
Inicio del curso 2019-05-02 y culmino en fecha 2019-10-31
Fundación Infocal scz

* Maquillaje Artístico
Inicio del curso 2020-01-01 y culmino en fecha 2020-01-31
Fundación Infocal scz

* Maquillaje Profesional
Inicio del curso 2020-06-18 y culmino en fecha 2020-09-01
Fundación Infocal scz

* Relaciones Internacionales
Inicio del curso 2011-02-07 y culmino en fecha 2013-10-31
UAGRM

* DIPLOMADO EDUCACION SUPERIOR
Inicio del curso 2019-06-13 y culmino en fecha 2019-10-31
Fundación Infocal scz

Generado por MiTécnico: 15-09-2020

9. Entrevistas con Responsables INFOCAL LABORAL

A nivel del equipo técnico, responsable de INFOCAL LABORAL establecemos como principales consideraciones relevantes las siguientes:

9.1. Pertinencia de puesto laboral con las actividades realizadas. En ambos ámbitos público y privado, se cumplen los roles y funciones asignados a los pasantes producto de la firma de convenios y acuerdos suscritos. Los sitúan en espacio, roles y funciones relacionados a su formación académica. Por el periodo corto de duración, los procesos de inducción, retroalimentación y supervisión los realizan de forma ágil y dinámica a efectos de optimizar tiempos.

Solo en la industria de manufactura, no los incluyen de inmediato en proceso productivos por su falta de experticia laboral en procesos de producción, donde no se arriesga a que la producción sea afectada por esta impericia práctica.

9.2. Continuidad laboral post pasantía o practica laboral. Se da un fenómeno singular en la mayor parte de los pasantes la motivación mayor es la de contar con el “certificado” que acredite que se ha cumplido con este requisito establecido en su pensum curricular como una actividad obligatoria que necesariamente deben cumplir.

Sostienen que el trabajo post pasantía podría afectar la culminación inmediata de sus estudios y es el entorno familiar el que influye en esta decisión.

9.3. Evaluación y certificación. Los reglamentos internos normados de forma obligatoria por cada entidad del sector público, establecen la formulación de convenio u acuerdos institucionales, modalidades de convocatoria, calificación, seguimiento, evaluación y certificación de la experiencia.

Tomando en cuenta el perfil del postulante se asigna un tutor, guía o monitor responsable del/la quien tiene a su cargo la inducción, el monitoreo, seguimiento, orientación metodológica y evaluación de las tareas impartidas. Así también tiene la facultad de aprobar los Informes o de observarlos si corresponde. Con lo cual el área de recursos humanos, procede o no a emitir el certificado de pasantía, señalando la carga horaria cumplida y su fecha de realización, pocas entidades empresas califican el nivel de desempeño del pasante

9.3. En cuanto al marco laboral, consideran que es asumida como una práctica valiosa para los y las estudiantes, destacamos los siguientes factores de incidencia desde este enfoque laboral:

- ✓ Profundizar la valoración sobre el trabajo; como elemento indispensable y dignificador para la vida, desde una concepción cultural y no meramente utilitaria.
- ✓ Adquirir experiencia que contribuyan a mejorar sus posibilidades laborales.
- ✓ Aprender más acerca de cada profesión debido a estar en contacto directo con personas experimentadas, casos de la vida real y su aplicabilidad.
- ✓ Descubrir lo que implica trabajar en un entorno de negocios y adaptarse a las normas de convivencia corporativas o de campo.
- ✓ Aplicar teorías aprendidas en clases en situaciones reales de trabajo.
- ✓ Cumplir con el ciclo ideal del emprendedor exitoso, que parte de una base académica, seguida de una experiencia laboral para ver desde adentro cómo funciona la actividad económica para luego lanzarse a emprender.

9.4. Destacan también la incidencia de las prácticas laborales en la construcción de la profesionalidad. Las cuales son definitivamente una experiencia valiosa para los y las estudiantes; mismos que inciden de forma decisiva en su futura laboral, se destaca los siguientes factores de incidencia desde este enfoque socioeducativo:

- ✓ Constituir un nexo entre la educación y la producción.
- ✓ Complementar la formación académica.
- ✓ Aumentar el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes.
- ✓ Enriquecer la propuesta curricular de los estudios que cursan.
- ✓ Mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y las entidades públicas / empresas privadas.
- ✓ Incorporar saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo
- ✓ Fortalecer habilidades orales y escritas al interactuar y practicar en un entorno de profesionales.
- ✓ Identificar verdaderos intereses y comenzar a decidir por el área de especialización.

Finalmente consideran que esta modalidad ha sido concebido como un mecanismo de transición ideal que va de la formación hacia el trabajo; tendiendo un “puente” para acercar a las y los jóvenes al mercado laboral en el cual desempeñen roles y funciones concretos con pertinencia a su formación técnica o universitaria, posibilitando complementar y consolidar sus competencias teórico/prácticas; Así como el desarrollo de sus habilidades sociales y actitudinales en contextos o situaciones de empleo real.

10.Resultados INFOCAL LABORAL

Se obtuvieron los siguientes resultados:



Incremento en la inserción laboral del 67% de estudiantes/egresados registrados en la gestión anterior.

Mejora en la intermediación laboral a través de la comunicación efectiva entre el postulante y la empresa.

Mejora en el proceso de apoyo y seguimientos a los estudiantes/egresados que hubieran postulado a través de la app.

Mejora en el proceso de desarrollo de datos estadísticos.

Mejor percepción de la imagen de los profesionales técnicos en el sector empresarial.

10.1 Seguimiento

- ℵ Revisar que los estudiantes registren correctamente los datos del Curriculum Vitae en la APP Infocal Laboral .
- ℵ Aprobación de Anuncios de requerimientos .
- ℵ Realizar el seguimiento de los requerimientos de personal e inserciones laborales, envió de Cvs de los perfiles (Visitas , Vía Teléfono o por email).
- ℵ Desarrollo de talleres para fortalecer a los estudiantes en habilidades blandas, desarrollo de C.V.

10.2. Procedimiento Operativos

PA.MKT.06.R.01 Seguimiento de anuncios de la Empresa/ Contratistas Particulares y Clasificación de los postulantes .

PA.MKT.06.R.02 Informe de Bolsa de Trabajo.

PA.MKT.06.R.03 Requerimientos de Personal e Inserción Laboral por áreas (Formación y Capacitación

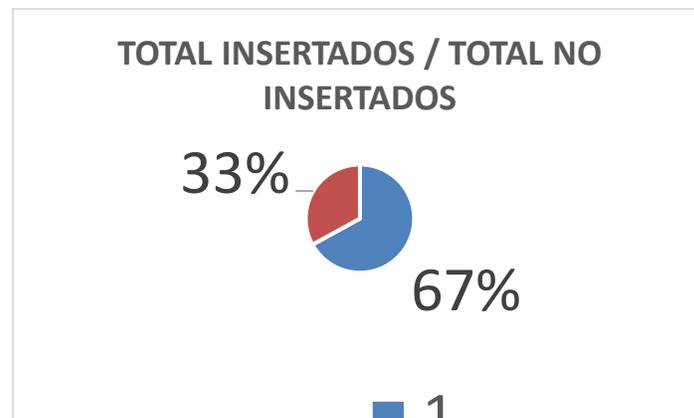
PA.MKT.06.R.04 Cronograma de recolección de datos de estudiantes en aulas.

10.3 Estadísticas

- ❖ Desde el 2020 hasta la fecha tenemos 850 empresas registrada en la plataforma.
- ❖ La App cuenta con 3100 registros activos de estudiantes: 2077 estudiantes ya fueron contratados.

Los estudiantes/egresados beneficiados son:

- Mujeres 402
- Hombres 1675



10.3 Convenios firmados por INFOCAL Laboral (Santa Cruz)



nEwrest



Marriott



¡TE ESPERAMOS!
VIERNES 13 DE ABRIL
DE 8:00 A 18:30

FERIA LABORAL

SEGUIMOS EN FACEBOOK
@INFOCAL SANTA CRUZ

AV. PEDRO RIBERA M. #3455
07º ANILLO INT. ENTRE AV. VIRGEN DE COTOCA Y CANAL COTOCA
MAYOR INFORMACIÓN: TELF. (091-3) 3462892 @ (0) 925-9685

ORGANIZAN:



▶ PASOS PARA REGISTRAR SU EMPRESA EN LA PÁGINA WEB

- Ingrese desde su navegador a la página: www.infocallaboralscz.edu.bo
- Clic en la pestaña Empresa y registrar todos sus datos.
- Crear Anuncio.

Con este registro podrás revisar la lista de postulantes y su hoja de vida.



AV. PEDRO RIBERA M. #3455
 (3^{ER} ANILLO INT. ENTRE AV. VIRGEN DE COTOCA Y CANAL COTOCA)
 ☎ + 591(6) 925 5693 / TELF.(591 3) 3462992 📍 INFOCAL SANTA CRUZ
 ✉ EMAIL: INFORMACION@INFOCALSCZ.EDU.BO
WWW.INFOCALSCZ.EDU.BO



INFOCAL LABORAL

EL NEXO ENTRE LA EMPRESA Y EL PROFESIONAL TÉCNICO

INFOCAL
Santa Cruz

▶ ¿QUIÉNES SOMOS?

Infocal Santa Cruz diseñó un sistema innovador que permite conectar a las empresas con los mejores profesionales técnicos. Asimismo, nuestro servicio brinda el apoyo a los estudiantes para iniciar su experiencia laboral. Desarrollamos un programa de pasantías para los estudiantes, ampliando su experiencia profesional.

▶ BENEFICIOS

EMPRESA

- Acceder a una base de dato de los mejores profesionales.
- Solicitar pasantes en las diferentes áreas.
- Participar en ferias laborales.

ESTUDIANTES

- Inserción laboral.
- Desarrollo de pasantías.
- Participar de ferias laborales.



▶ PASOS PARA REGISTRARTE EN LA APP DE INFOCAL LABORAL 'ESTUDIANTE - EMPRENDEDOR'

- Descargar la aplicación Infocal Laboral
- Registra tus datos personales
- Completa tu hoja de vida para postular a las ofertas laborales.



DISPONIBLE EN:
 ANDROID APP ON


The image shows a tablet displaying the Infocal Laboral website. The website has a dark blue background with the text "¡BUSCAR EMPLEOS!" in large white letters. Above this text, there is a navigation bar with "Técnico | Empresa" and "Registrarse". Below the main text, there is a dropdown menu for "CARRERA" and a red "BUSCAR" button. The website is shown within a social media-style frame that includes a profile picture of Infocal Laboral, a name "Infocal Laboral", and a description "Crear nombre de usuario de la página". Below the profile information is a list of menu items: Inicio, Eventos, Opiniones, Información, Videos, Fotos, Publicaciones, Empleos, Ofertas, and Comunidad. The main content area of the frame has a "Me gusta" button, a "Seguir" button, a "Compartir" button, and a "Llamar" button. Below this is a "Crear" section with buttons for "En vivo", "Evento", "Oferta", and "Empleo". At the bottom of the frame is a text input field "Escribe una publicación..." and buttons for "Foto/video", "Recibir mens...", "Sentimiento/...", and a three-dot menu. On the right side of the frame, there is a "Grupos Sugeridos" section with two group cards: "(Busco/Ofresco) Trabajo en..." and "trabajos en santa cruz".

IV. TERCERA PARTE

ENFOQUES DE CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIOS

11. Empleabilidad

Entendida como la aptitud de encontrar, crear, conservar un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional.

La empleabilidad es un concepto con énfasis en el ser humano o a través de un nuevo modelo educativo, que incide en el individuo y lo que él requiere desarrollar para estar preparado con miras a desempeñarse laboralmente de manera óptima y que esto represente su satisfacción personal y a su vez la satisfacción de la persona que lo emplea.



Para que la vida laboral o profesional de las personas pueda desarrollarse óptimamente, se necesita adquirir conocimientos nuevos para mejorar las destrezas y habilidades de cada persona, fundamentalmente, se precisa de un nuevo tipo de aprendizaje.

Un aprendizaje que, en tiempos de cambio e incertidumbre, aporte con la capacidad para incorporar permanentemente nuevos saberes y que se instrumente para trayectorias ocupacionales móviles, así como para un empleo predecible y estable.

11.1. Problemática ante la falta de EMPLEABILIDAD

Las empresas mencionan que la juventud que busca un empleo:

- a) Asume poca responsabilidad No se comunica con claridad
- b) No se adapta al espacio de trabajo
- c) Tiene baja autoestima
- d) Tiene pocas cualidades técnicas y experiencia
- e) La mayoría de las dificultades son socioemocionales

11.2. Contenidos PROPUESTOS

- a) Dinámica de trabajo en las empresas
- b) Cómo organizar una hoja de vida y un currículum vitae
- c) Cómo afrontar una entrevista laboral
- d) Derechos Laborales
- e) Como mejorar el análisis crítico de una situación laboral.

12. Habilidades Blandas

Las Habilidades Blandas (HSE), se refieren a la capacidad de una persona de “relacionarse con otros y consigo mismo, comprender y manejar las emociones, establecer y lograr objetivos, tomar decisiones autónomas y confrontar situaciones adversas de forma creativa y constructiva”.

Estas capacidades que tienen las personas de relacionarse con otras personas y consigo mismas, de comprenderse, comprender y manejar sus emociones, de establecer y lograr objetivos, tomar decisiones responsables, autónomas y confrontar situaciones adversas de forma creativa y constructiva. Son habilidades que pueden ADQUIRIRSE, DESARROLLARSE o CAMBIARSE.

Se debe diseñar una GUIA DE TRABAJO EN HABILIDADES BLANDAS se incluyen estrategias prácticas para fortalecer la autoestima, la comunicación, el trabajo en equipo, el compromiso y la creatividad.



Las habilidades socioemocionales son altamente valoradas por las y los empresarios, las que han sido desarrolladas utilizando METODOLOGIAS LUDICAS, activo – participativo.

Las y los docentes, deben construir y establecer relaciones con sus estudiantes en un marco de igualdad, reconociendo el valor de las diferentes identidades culturales y mostrando una disposición a actuar de manera justa, fomentando actitudes equitativas de dialogo y respeto mutuo.

Asimismo, reconociendo y valorando las emociones y las necesidades afectivas, demostrando sensibilidad ante las desigualdades de género, fomentando el empoderamiento de las mujeres y evidenciando una capacidad de comprender y acompañar a las y los estudiantes.

12.1. Contenidos en HSE PROPUESTOS:

- a) Autoestima
- b) La comunicación
- c) Trabajo en equipo
- d) El compromiso
- e) La creatividad

13. Enfoque de Genero

Es la construcción social, cultural e histórica de características, roles, actitudes, valores y relaciones que se asignan socialmente a partir de la diferencia sexual biológica.

El enfoque de equidad de género implica trabajar con hombres, mujeres y con grupos mixtos. Si la propuesta es cambiar las relaciones de género vigentes, ello implica trabajar con hombres y mujeres. No es posible modificar uno solo de los polos. Es preciso "incorporar" a los varones a la perspectiva de género.



Por otra parte, la equidad de género tiene como meta el tratar de manera justa y equitativa a hombres y mujeres, según sus necesidades. Teniendo en cuenta este principio, se tomarán las medidas oportunas para que sus derechos, responsabilidades y oportunidades sean las mismas, aunque eso signifique que haya que favorecer a un grupo sobre otro. La equidad es el camino hacia la igualdad.

Esto nos lleva inevitablemente al concepto de “brecha de género” que son las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos y servicios, el ejercicio de derechos, la participación pública y la igualdad de oportunidades. La brecha de género es una excelente vía para ilustrar la discriminación de las mujeres en la sociedad y su desigualdad frente a los hombres. En cada iniciativa una organización debería preguntarse cuál es la brecha de género y garantizar que sus acciones tiendan a eliminar esa brecha o, al menos, no profundizarla.

De forma resumida, estos principios consisten en lo siguiente:

- a) Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel;
- b) Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y
- c) defender los derechos humanos y la no discriminación;
- d) Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras;
- e) Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres;
- f) Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia
- g) a favor del empoderamiento de las mujeres;
- h) Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo; y,

Se propone trabajar el enfoque de género como estrategia transversal, entre sus líneas de acción, contempla:

- a) Impulsar en todos los niveles, particularmente en la educación media superior y superior, el acceso y permanencia de las mujeres en el Sistema Educativo, así como la conclusión oportuna de sus estudios.
- b) Fomentar que los planes de estudio de todos los niveles incorporen una perspectiva de género, para inculcar desde una temprana edad la igualdad entre mujeres y hombres.
- c) Incentivar la participación de las mujeres en todas las áreas del conocimiento, en particular en las relacionadas a las ciencias y la investigación.
- d) Fortalecer los mecanismos de seguimiento para impulsar a través de la educación la participación de las mujeres en la fuerza laboral.
- e) Robustecer la participación de las niñas y mujeres en actividades deportivas, para mejorar su salud y su desarrollo humano.
- f) Promover la participación equitativa de las mujeres en actividades culturales.

Las y los participantes, sensibilizados en este enfoque:

- a) Identificarán los procesos que originan la desigualdad de género.
- b) Describirán los principales postulados de los derechos humanos y las implicaciones de corresponsabilidad del Sistema Educativo.
- c) Identificarán el papel del Sistema Educativo en los protocolos de actuación para erradicar la violencia de género.
- d) Enumerarán estrategias y acciones para orientar la administración educativa, práctica docente y directiva hacia un servicio educativo fundamentado en el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

13.1. Contenidos PROPUESTOS:

- a) De lo personal a lo colectivo: la construcción de las identidades
- b) La categoría de género, una explicación histórica y social de las diferencias entre mujeres y hombres.
- c) Reconociendo las brechas de la desigualdad.
- d) El papel de la educación en la transmisión de los roles genéricos de mujeres y hombres.
- e) Igualdad de Género, Derechos Humanos y No discriminación.
- f) Prevención y detección de la Violencia de Género en el contexto formativo.
- g) El papel de la educación en la prevención.
- h) La identificación y detección como una responsabilidad del Sistema Educativo
- i) Una igualdad para construir.
- j) Intervenciones para incorporar la igualdad de género en centros formativos.

13.2. Estrategias de evaluación

La evaluación se aplicará en tres momentos: una evaluación inicial para identificar los saberes de las y los participantes; una evaluación continua y de proceso que permita identificar la interacción entre las y los aprendientes con el contenido que se está desarrollando, a través de técnicas de evaluación informal como: la observación de actividades realizadas por las y los participantes y exploración a través de preguntas formuladas por la facilitadora; y de técnicas de evaluación semi formales como los ejercicios que realizarán en el desarrollo del curso. Así como realizar la retroalimentación correspondiente que implica que los estudiantes actúen sobre la información que han recibido y utilicen esa información para progresar en su trabajo y aprendizaje; y la evaluación final para verificar el alcance del objetivo general.

14. Emprendimiento

Es la actitud y aptitud que toma uno o varios individuos para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades. La generación y consolidación de emprendimientos dinamizan el aparato productivo local y generan empleo.

El plan de negocios se constituye en el DOCUMENTO ESTRATEGICO que te permitirá establecer metas, detallar la estructura de tu organización, su forma de operar, y hacer un presupuesto de apertura, operación entre otros aspectos.

Este documento es la carta de presentación de todo negocio. En él, además de los puntos mencionados, detallarás la misión, visión y objetivos de tu empresa, así como sus alcances. Los expertos advierten que contar con un plan de negocios puede ser la diferencia entre tener éxito o fracasar en un EMPRENDIMIENTO que es preferible que antes de iniciar las operaciones, elabores tu plan de negocios, de esa manera determinarás con mayor claridad tus objetivos, quién es tu mercado, tu competencia, y hasta hacer cálculos y proyecciones del dinero que requerirás para operar.



14.1. Contenidos PROPUESTOS:

Se recomienda que el documento de plan de negocios tenga la siguiente estructura:

Contenido:

Módulo 1: Pertinencia y Probidad para Empezar

- Perfil emprendedor, rompiendo modelos mentales (estereotipos).
- Modelos de negocio
- Identificación de ideas y visualización de oportunidades para emprender un negocio viable, rentable y auto sostenible.
- Factibilidad y ruta para validar la idea de negocio y mitigación de riesgos.
- Reducir y optimizar la inversión.
- Nichos de mercado, cómo hacerlos rentables.
- Cómo proteger, nuestro modelo de negocio y por qué es tan importante hacerlo.

Módulo 2: Focos de innovación para AUTOEMPLO sustentable.

- Escenarios e hitos de innovación para emprender (estrategia deliberada frente a estrategia emergente).
- Metodología para innovar sobre productos y servicios.
- Como implementar la cultura de la innovación.
- Innovar en propuesta de valor que diferencie nuestro producto o servicio.

Módulo 3: Diseño y Gestión del Modelo y Plan de Negocio

- Formulación de un “plan de negocios”.
- Análisis de clientes
- Análisis de mercado y posicionamiento estratégico.
- La importancia del marketing
- Herramientas para sostener el emprendimiento.
- Las métricas imprescindibles para nuestro negocio.
- Medición, escalabilidad y consolidación del emprendimiento.