



ADT SAN JOSÉ DE CHIQUITOS

PROYECTO

“MUJERES PARA LA VIDA”

METODOLOGÍA DE INSERCIÓN LABORAL

Contenido

I.	ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN.....	3
I.1	Antecedentes	3
I.2	Justificación	4
II.	OBJETIVOS	5
II.1	Finalidad del proyecto Mujeres Para la Vida - MPV	5
II.2	Objetivo Específico MPV.....	5
II.3	Resultados Previstos MPV	5
II.4	Actividades	5
III.	METODOLOGÍA.....	6
III.1	Contexto.	6
III.2	Insumos.	6
III.3	Proceso.	8
III.4	Resultados.....	9
III.5	Retroalimentación.	10
IV.	RUTA CRÍTICA.	11
V.	ANEXOS.....	11
V.1	Memoria Taller Metodología de Inserción Laboral.	11

0. Índice de siglas

ADT	Área de Desarrollo Territorial
AeA	Ayuda en Acción
CEMSE	Servicios
CEPAC	Centro de Promoción Agropecuaria Campesina
DDE	Dirección Distrital de Educación
ETCH	Escuela Taller de la Chiquitania
FC	Fondos Cofinanciados
FR	Fondos Regulares
GAM	Gobierno Autónomo Municipal
ISERS	Instituto Superior Erwin Reck Stemmer
ITERS	Instituto Tecnológico Erwin Reck Stemmer
MIC	Microproyecto
PIT	Plan de Intervención Trienal
PROA	Programa de Recursos Operativos Anuales
SEDUCA	Servicio Departamental de Educación
SJCH	San José de Chiquitos
UE	Unidad Educativa

I. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

I.1 Antecedentes

Desde junio del 2008 a través de AYUDA EN ACCIÓN BOLIVIA - AeA, se viene apoyando al Municipio de San José de Chiquitos con recursos económicos provenientes de España, a través de un programa denominado Área de Desarrollo Territorial - ADT. Desde enero 2012 la gestión del ADT pasa a ser parte de la responsabilidad del "CEPAC" para lo cual firma un convenio interinstitucional cada año con el GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL SAN JOSÉ DE CHIQUITOS (GAM-SJCH) que evita la dualidad e intenta hacer sinergia de intervenciones y recursos en las actividades de desarrollo integral del municipio a beneficio de comunidades/barrios previstas en cada gestión.

Buscar el desarrollo integral en el municipio, amerita coordinar las acciones con los diferentes sectores y contratar servicios que permitan avanzar hacia la finalidad prevista del ADT para la nueva intervención trienal 2015 – 2017 donde "Las familias, mujeres, hombres, niños, niñas, adolescentes y jóvenes, contribuyen al desarrollo integral con identidad del Municipio San José de Chiquitos, reduciendo la brecha de inequidad económica, ralentizando los efectos de los cambios climáticos y fortaleciendo la participación social que promueva los derechos ciudadanos, la inclusión, la solidaridad y la competitividad del territorio". Para ello, el ADT plantea 6 microproyectos – MIC con fondos regulares - FR:

- A16-B406 Participación Ciudadana
- A16-B407 Dinamización de Economías Locales
- A16-B408 Educación y Formación Técnica
- A16-B409 Vínculos Solidarios del Auspiciamiento
- A16-B410 Gestión Orientada a Resultados y Generación de Impacto
- A-B411 Comunicación para la Transparencia, la Participación y la Sensibilización.

También se tienen 4 MIC transversales:

- T00-9000 Recursos Humanos
- T00-9001 Gestión Administrativa
- T00-9002 Gestión Administrativa del Auspiciamiento
- T00-9004 Aprendizajes.

Para la gestión 2016, el CEPAC/AeA también ejecuta en San José de Chiquitos un proyecto cofinanciado - PC por el Ayuntamiento de Bilbao llamado "Mujeres Para la Vida – MPV" que complementa el MIC A16-B408 "Educación y Formación Técnica" orientado a la práctica/inserción laboral y a un mayor acceso a la formación técnica, especialmente de las mujeres.

El proyecto MPV se ejecuta en cuatro centros educativos pilotos, dos institutos técnicos y dos unidades educativas con bachillerato técnico humanístico – BTH; tres de ellos se encuentran en la ciudad de San José, capital del municipio y son la Unidad Educativa - UE Marista Secundario, Instituto Superior Erwin Reck Stemmer - ISERS que en la gestión cambió su inscripción ministerial a Instituto Tecnológico Erwin Reck Stemmer - ITERS y la Escuela Taller de la Chiquitania – ETCH; el otro centro es la UE San Juan Bautista en la comunidad de Taperas.

En el proyecto MPV se tiene previsto diseñar una metodología propia de inserción laboral que oriente a los docentes de los institutos tecnológicos del municipio y facilite un mayor acceso guiado de estudiantes, especialmente estudiantes mujeres, a la práctica laboral y/o al empleo.

El diseño de la metodología es una adecuación al contexto chiquitano de experiencias desarrolladas en otras instituciones, tal son los casos de las Instituciones como del Centro de Multiservicios Educativos - CEMSE y de FE Y ALEGRÍA. En un taller conjunto con dichas instituciones y participación, tanto público como privado del municipio, se socializaron las metodologías y se estableció una ruta crítica para la construcción participativa de la metodología Joseana de inserción laboral. ANEXO 1.

1.2 Justificación

Las condiciones laborales y educativas de las mujeres bolivianas, se caracterizan por la desigualdad entre géneros, siendo una de sus principales causas la discriminación en el acceso y permanencia en la educación técnica.

La coyuntura que vive el país y de manera particular el sistema educativo, brinda un escenario más favorable a través de una nueva Ley Educativa "Avelino Siñani-Elizardo Pérez". En el marco de esta ley, el Ministerio de Educación ha emanado un instructivo para la creación del Bachillerato Técnico en todas las unidades educativas que cuentan con nivel secundario y el fortalecimiento de los institutos de formación técnica.

En San José de Chiquitos la tasa de abandono escolar es de 66%. La situación es mucho más dramática en el caso de las niñas y mujeres jóvenes, debido a que no existen los suficientes estímulos para su desarrollo profesional, la tendencia de la oferta educativa técnica se concentra en carreras tradicionales para roles culturalmente masculinos, como reflejan los datos de alumnos/as inscritos en los institutos técnicos la relación es de una mujer por cada tres hombres, agudizándose en el egreso, donde sólo una mujer por cada cinco hombres culmina sus estudios.

El Estado ha afrontado de manera parcial esta problemática, por esta razón es que CEPAC ha incluido en el Plan de Intervención Trienal - PIT (2015 – 2017) que tiene apoyo de AeA para gestionar el ADT, un microproyecto para que Jóvenes bachilleres y egresados de institutos tengan mejores oportunidades de incorporarse al aparato productivo.

El proyecto presentado a la convocatoria del Ayuntamiento de Bilbao ha sido fundamental para fortalecer las estrategias del PIT y específicamente del Programa de Recursos Operativos Anuales - PROA 2016.

II. OBJETIVOS

II.1 Finalidad del proyecto Mujeres Para la Vida - MPV

Contribuir a mejorar las oportunidades de ocupación laboral de las mujeres jóvenes del Municipio San José de Chiquitos.

II.2 Objetivo Específico MPV

Mayor acceso y permanencia de mujeres jóvenes en el bachillerato y los institutos de formación técnica laboral, en el ADT San José de Chiquitos.

II.3 Resultados Previstos MPV

Para ello se tienen previsto el logro de tres resultados:

1. Currícula de bachillerato e institutos técnicos en SJCH, orientados a oportunidades para mujeres en el mercado laboral.
2. Unidades escolares de bachillerato e institutos técnicos de SJCH, brindan servicios de formación técnica con equidad de género.
3. Establecidas alianzas con empresas públicas y privadas del departamento de Santa Cruz para la contratación o prestación de servicios de las alumnas egresadas.

II.4 Actividades

Específicamente para el alcance del resultado 3 del proyecto MPV de establecer alianzas con empresas públicas y privadas para la práctica y/o inserción laboral, se tienen diversas actividades, en las que resaltan la visita de experiencias exitosas a partir de las cuales se adecua y contextualiza para San José el diseño de la metodología de inserción laboral. Se muestran las diferentes actividades del proyecto MPV:

- Estudio de ocupación y mercado laboral
- Diseño de malla curricular para el bachillerato técnico
- Diseño de malla curricular para institutos técnicos
- Elaboración de manual de derechos económicos de las mujeres
- Convocatoria para sensibilizar a familias y postulantes mujeres de institutos técnicos
- Monitoreo de cursos de formación técnica en Unidades Educativas
- Inclusión de módulo de emprendimiento en Bachillerato Técnico
- Monitoreo y evaluación cursos de formación técnica en Escuela taller e ISER
- Creación y desarrollo de curso de emprendimiento en carreras de Escuela Taller e ISER
- Elaboración de manuales técnicos interactivos para las principales carreras
- Visita para sistematizar experiencias donde se aplican formación técnica e inserción laboral
- Diseño de metodología de inserción laboral en empresas públicas y privadas
- Elaboración de base de datos de empresas públicas y privadas con intención de empleo
- Realizar convenios con empresas públicas y privadas
- Taller de preparación de estudiantes seleccionadas para prácticas laborales
- Monitoreo a pasantes en empresas públicas y privadas
- Evento de intercambio de experiencias sobre prácticas laborales
- Línea de salida y evaluación del proyecto

III. METODOLOGÍA

El modelo de inserción laboral tiene un enfoque sistémico, donde los elementos constituyentes están inter-relacionados, inter-dependen e inter-actúan entre ellos; tenemos la descripción del Contexto, los Insumos (Entradas), los Procesos, los Resultados (Salidas) y la Retroalimentación.

La metodología de inserción laboral se la diseña y se la adecúa a San Jose de Chiquitos dado el contexto socioeconómico del municipio y su amplia relación con la Chiquitania y el Departamento en menor cuantía. Los insumos se avocan a la promoción de la empleabilidad y a la inserción laboral desde la oferta y de la demanda; los procesos se dirigen a los institucionales, a la formación y al egreso; las salidas se orientan a las evaluaciones de la empleabilidad y al desempeño más la medición de indicadores de inserción y de desarrollo de competencias.

III.1 Contexto.

Se considera el contexto local, el regional chiquitano, el departamental, nacional e internacional bajo la premisa de conformar la Mesa Multiactoral – MM.

La MM está conformada por instituciones del ámbito educativo, productivo y laboral; con la presencia de gobiernos departamentales, municipales y asociaciones de productores, gremialistas y empresarios; tienen los objetivos de identificar potencialidades y vocaciones productivas, apoyar a que las ofertas de los Centros sean más pertinentes, conocer la demanda de los potenciales empleadores y establecer sinergias que faciliten la inserción laboral.

En San José de Chiquitos la MM está conformada por instancias operativamente factibles:

- Distrito de Educación, la Escuela Taller de la Chiquitania, el Instituto Tecnológico Erwin Reck Stemmer, las Unidades Educativas - UE Marista Secundario y San Juan Bautista (ámbito educativo). Puede incluirse cualquier UE con Bachillerato Técnico Humanístico - BTH.
- Representación de empresas y/o servicios de hotelería, de gastronomía, agropecuaria, construcción, Gobiernos Municipales de la Chiquitania y Sub Gobernación (ámbito productivo y laboral). Puede incluirse cualquier empresa y/o servicio dependiendo de las carreras ofertadas en los institutos y en las UE con BTH.
- Ejecutivo Municipal y la Comisión de Educación del Concejo Municipal de San José de Chiquitos, CEPAC / AeA, Plan Misiones.

Los Institutos Técnicos deben tener capacidades para brindar servicios de intermediación a la MM, levantar información regional y establecer una base de datos; establecer mecanismos de difusión de información, la incorporación de las transversales en los procesos educativos y el trabajo en las MM.

Se entiende por servicios de intermediación laboral a la identificación de la demanda laboral y necesidades por sectores productivos, al ajuste de los contenidos curriculares y perfiles de salida en el marco del Ministerio de Educación, a la complementación de capacidades organizacionales de los centros y al establecimiento de canales o mecanismos de coordinación e información.

III.2 Insumos.

Los insumos para la formación técnica, en general están referidas a las condiciones de los recursos materiales, financieros y humanos necesarios y suficientes; sin embargo, en específico, se describen para cada uno de los cuatro procesos de formación técnica identificados, así tenemos:

- A. Para la gestión institucional, es fundamental tener la currícula de las carreras de formación técnica aprobadas por el Ministerio de Educación, también el ambiente o infraestructura adecuada y el equipamiento básico necesario o suficiente

A1. Currícula de Formación Técnica

La currícula de cada carrera de formación técnica se diseña en base a las potencialidades y tendencias del mercado socio-productivo local y regional.

A2. Infraestructura y Equipamiento.

El ambiente o infraestructura se lo adecúa a la carrera de formación técnica, al igual que el equipamiento y mobiliario debe ser el básico necesarios o suficiente para el desarrollo de las carreras en sus modalidades teóricas y prácticas.

- B. La promoción de la formación técnica requiere de tener el recurso humano docente calificado y disponer de insumos promocionales diseñados y producidos.

B1. Docentes competentes.

El recurso humano debe tener las competencias técnicas requeridas y de docencia para cada carrera, además de incluir competencias transversales como en el enfoque de género basado en derechos humanos, derechos sexuales y derechos reproductivos, práctica e inserción laboral y/o emprendedurismo.

B2. Publicaciones de la Formación Técnica.

Se debe tener el diseño y la producción de material promocional como muros de visibilidad, afiches, trípticos, volantes, cuñas radiales, spots televisivos, otros. Cada instituto o colegio debe diseñar su material promocional y la estrategia comunicacional.

- C. Para el proceso de inclusión de la práctica laboral y emprendedurismo se debe contar con una base de datos actualizada de empresas públicas y/o privadas; también implica tener los modelos de convenios diseñados para cada carrera técnica.

C1. Base de Datos de empresas y/o servicios.

Hacer práctica implica tener una base de datos actualizada de empresas públicas y privadas potenciales y con disponibilidad de apoyar con la práctica laboral a las y los estudiantes de los institutos técnicos, sean empresas preferentemente de San José de Chiquitos, de los municipios de la Chiquitania y finalmente de Santa Cruz.

C2. Convenios.

Para con cada empresa y de cada carrera de formación técnica se debe tener el diseño del convenio respectivo donde se estipulan los tiempos, el espacio y las responsabilidades/obligaciones de ambas partes firmantes.

- D. Para el proceso mismo de la inserción laboral o emprendimiento, es fundamental disponer de una bolsa de empleo y diseñado el contrato modelo respectivo.

D1. Bolsas de Empleos.

Las bolsas de empleo, en lo posible establecerlas a partir de la base de datos de las empresas, preferentemente locales y de los municipios de la Chiquitania; ya en Santa Cruz se tienen establecidas bolsas de empleo, hay que buscar aquellas que tienen el perfil de las carreras de formación técnica.

D2. Contratos de Trabajo.

Se debe tener diseñado los contratos adecuados a la oferta de trabajo de las empresas, buscando un mayor beneficio para el empleado y trabajo digno.

III.3 Proceso.

Se establecen cuatro procesos en la formación técnica íntimamente ligados e interdependientes, como la gestión institucional previa requerida, la promoción de la formación técnica laboral, la concertación de las prácticas laborales y la negociación de la inserción laboral de las y los egresados.

A. Proceso de Gestión Institucional.

La gestión institucional del ámbito educativo en la formación técnica con práctica laboral, emprendimientos y/o inserción laboral, implica aspectos de:

- Investigación de la oferta y demanda laboral y tendencias y diagnósticos socio-económico-productivo de las comunidades o barrios.
- La adecuación de las carreras regulares y/o el diseño de carreras nuevas basadas en las potencialidades socio-económicas de la zona, la gestión ante el Ministerio de Educación para la renovación de la certificación o la gestión de la misma para las carreras nuevas.
- La gestión necesaria ante instancias públicas y/o privadas para disponer de la infraestructura adecuada de cada carrera de formación técnica.
- La gestión necesaria ante instancias públicas y/o privadas para disponer del personal docente competente.
- La coordinación e impulso al funcionamiento de la Mesa Multiactoral.

B. Proceso de Promoción de la Formación Técnica.

En la promoción de cada carrera de formación técnica se deben considerar algunos aspectos:

- Debe enfocarse a necesidades e intereses del estudiante y la solución de sus problemas económicos, no debe enfocarse a solucionar los problemas de cobertura de los institutos o de los colegios con bachillerato técnico.
- Debe orientarse hacia el público interno y hacia el externo, considerando el interno a la población meta de las y los estudiantes, a los padres/madres de familia y a los actores de la Mesa Multiactoral del municipio; el público externo los consideramos a las empresas potenciales de la práctica y/o inserción laboral.
- En la promoción interna se deben utilizar diversas metodologías e innovaciones que sean atractivas para incrementar el acceso y la permanencia de las y los estudiantes, como el uso de los medios masivos de comunicación, distribución de publicaciones y experiencias exitosas, ofertas de reducción de costos o de calidad docente, eventos informativos en colegios, otros.
- Cualificar las competencias de las y los docentes con las transversales como el enfoque de género basado en derechos humanos, los derechos sexuales y derechos reproductivos, enfoque laboral y de emprendedurismo.

C. Proceso de Concertación de la Práctica Laboral.

Con las empresas, tanto públicas como privadas, se debe tener un proceso de concertación para incluir la práctica laboral o la inserción laboral en la formación técnica, pretendiendo que las empresas sean parte de la formación técnica y puedan participar en:

- El establecimiento de responsabilidades y obligaciones de una parte y de la otra y el establecimiento de indicadores de seguimiento.
- La definición del cronograma de la práctica laboral y la rotación por los diferentes servicios de la empresa.
- El seguimiento, acompañamiento y la calificación de la práctica laboral bajo los indicadores preestablecidos y concertados.
- Ser parte del jurado calificador en la defensa de grado de las y los estudiantes.

D. Procesos de Negociación de la Inserción Laboral.

Es importante establecer espacios de negociación con las empresas públicas y privadas en la base de datos y en las Bolsas de Empleo en Santa Cruz para la contratación de las y los egresados de los institutos y de los colegios con bachillerato técnico humanístico:

- Establecer principalmente los acuerdos de inserción laboral con las empresas del entorno local y del Chiquitano, luego del departamental.
- Igual negociación con las bolsas de empleo existentes en Santa Cruz que incluyan el perfil de egreso de la formación técnica.

III.4 Resultados.

Los resultados esperados son el de disponer de una currícula contextualizada con certificación ministerial, el incremento en la inscripción y la permanencia de las y los estudiantes, que estos salgan con competencias técnicas laborales y de emprendedurismo y que las y los egresados cuenten con un trabajo digno a corto plazo o establezcan su propio emprendimiento.

A. Currícula contextualizada y certificada.

Tanto para los institutos de formación técnica como para los colegios con bachillerato técnico, el disponer de una currícula ajustada al contexto socio-económico-productivo de la zona y de la región:

- Permite y facilita la certificación del Ministerio de Educación de las carreras regulares y de nueva creación.
- Motiva el acceso y la permanencia de las y los estudiantes.
- Aumentan las competencias de calidad para la práctica laboral y los emprendimientos.
- Incrementa la posibilidad de la inserción laboral digna.

B. Mayor acceso y permanencia de estudiantes.

El incremento de la inscripción y de egreso en la formación técnica es un indicativo de la mejora de la calidad de la formación, que incide hacia futuro en un mayor prestigio y nuevamente mayor acceso y permanencia de estudiantes en la formación técnica.

C. Estudiantes egresadas/os con competencias laborales y de emprendedurismo.

El perfil mejorado de las y los egresados, tanto en lo técnico como en la práctica laboral desarrollada y/o diseño de emprendimientos propios, les facilita posibilidades y oportunidades de inserción laboral digna.

D. Estudiantes egresadas/os con trabajo y/o emprendimiento.

Al final, se requiere que las y los estudiantes egresados de los institutos tecnológicos o de los colegios con bachillerato técnico humanístico, consigan un trabajo y que sea digno.

III.5 Retroalimentación.

A todos los resultados se les debe hacer un seguimiento y medición de sus indicadores que permita retroalimentar las entradas y los procesos en la consecución cíclica de mejores resultados.

A. Medición del mercado laboral y su tendencia.

Se requiere actualizaciones /o nuevos estudios del mercado laboral y de las tendencias que puedan contribuir a los ajustes de la currícula de las carreras de formación técnica, de la creación de nuevas carreras, de la gestión institucional para lograr la certificación y los recursos materiales, financieros y humanos necesarios y suficientes que garantizan el funcionamiento y buen desarrollo de la formación

B. Medición del acceso y la permanencia y sus causales.

El control de los indicadores de acceso y la permanencia debe ser periódico, estableciendo las causales y dando pautas de solución a las mismas, que permita innovar en los procesos de promoción de las carreras, mejorar los mensajes y herramientas comunicacionales e incidir en el cambio de actitud de padres/madres de familia y en la misma población estudiantil.

C. Medición del desarrollo de competencias.

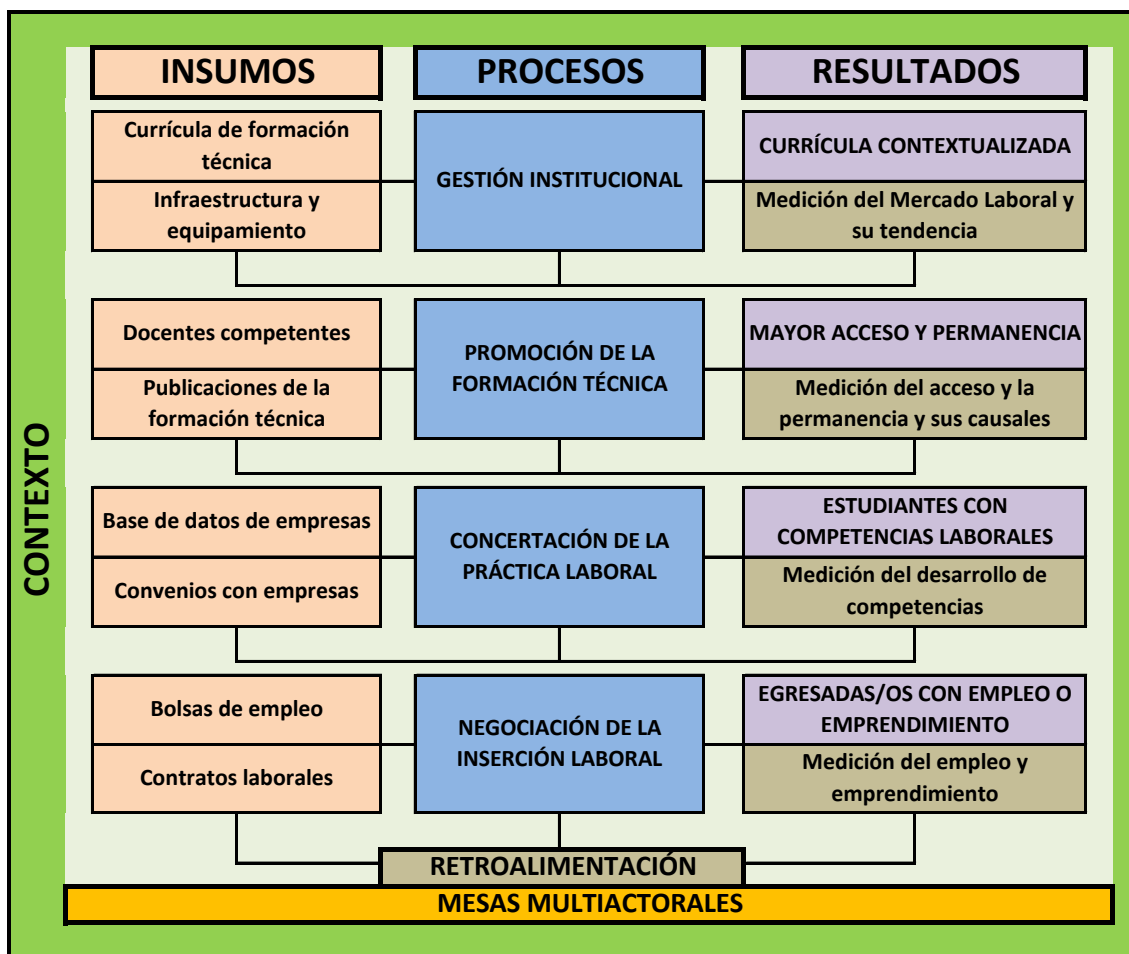
El seguimiento del desarrollo de competencias de estudiantes debe ser continuo, no sólo de los indicadores técnicos teóricos sino de la práctica y del enfoque laboral. Esto permitirá detectar deficiencias a justar en la currícula de formación técnica, de establecer mejores y nuevos indicadores de seguimiento y de proponer los mismos a las empresas, incidiendo en que sean también parte de la formación misma.

En su momento, también hay que medir las competencias de las y los docentes de las carreras que permita desarrollar eventos de motivación al buen desempeño y eventos de actualización o capacitación.

D. Medición del estado laboral y/o emprendimiento de las y los egresados.

Es fundamental el hacer el seguimiento bajo una base de datos en cada establecimiento educativo del destino laboral o de la situación socio-económica de todas y todos los egresados; la información permitirá adecuar los contratos, buscar nuevas fuentes laborales y facilitar la contratación en mejores condiciones de las y los egresados.

IV. RUTA CRÍTICA.



V. ANEXOS.

V.1 Memoria Taller Metodología de Inserción Laboral.