



BOLIVIA

**FAUTAPO
EDUCACIÓN PARA EL
DESARROLLO**

OIT/CINTERFOR

TRINIDAD Y TOBAGO - JULIO 2013



Antecedentes Institucionales



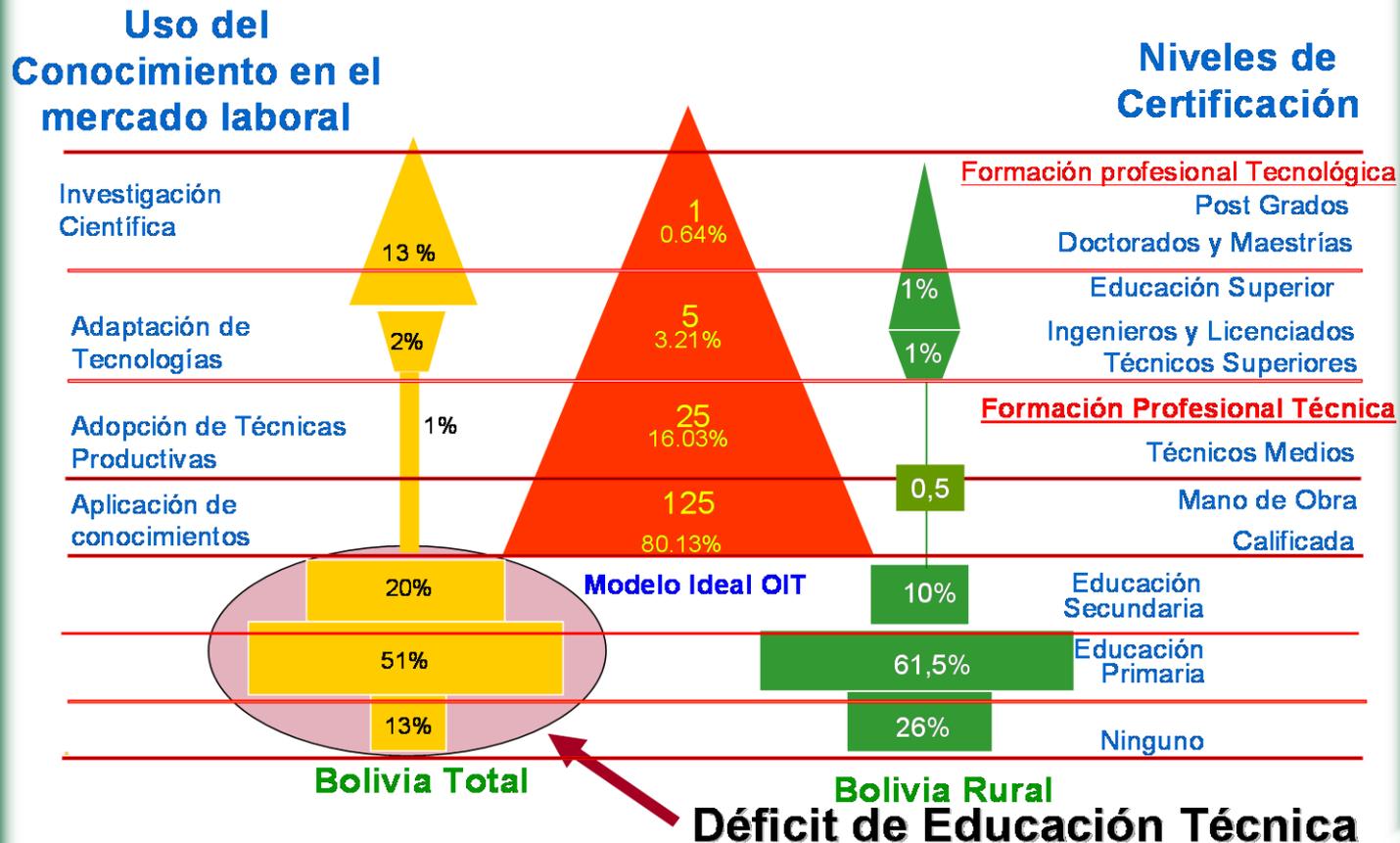
FAUTAPO fue creada en 2003 con el propósito de dinamizar la producción y empleo, para apoyar al crecimiento socioeconómico equitativo, sostenible y solidario de Bolivia a través de la formación para la producción y de la producción con formación, contribuyendo así al empoderamiento social y económico de hombres y mujeres y al fortalecimiento institucional de los actores involucrados.

Para ello promueve la formación integral técnica y profesional vinculada a la producción, con un enfoque de formación basada en competencias (FBC).

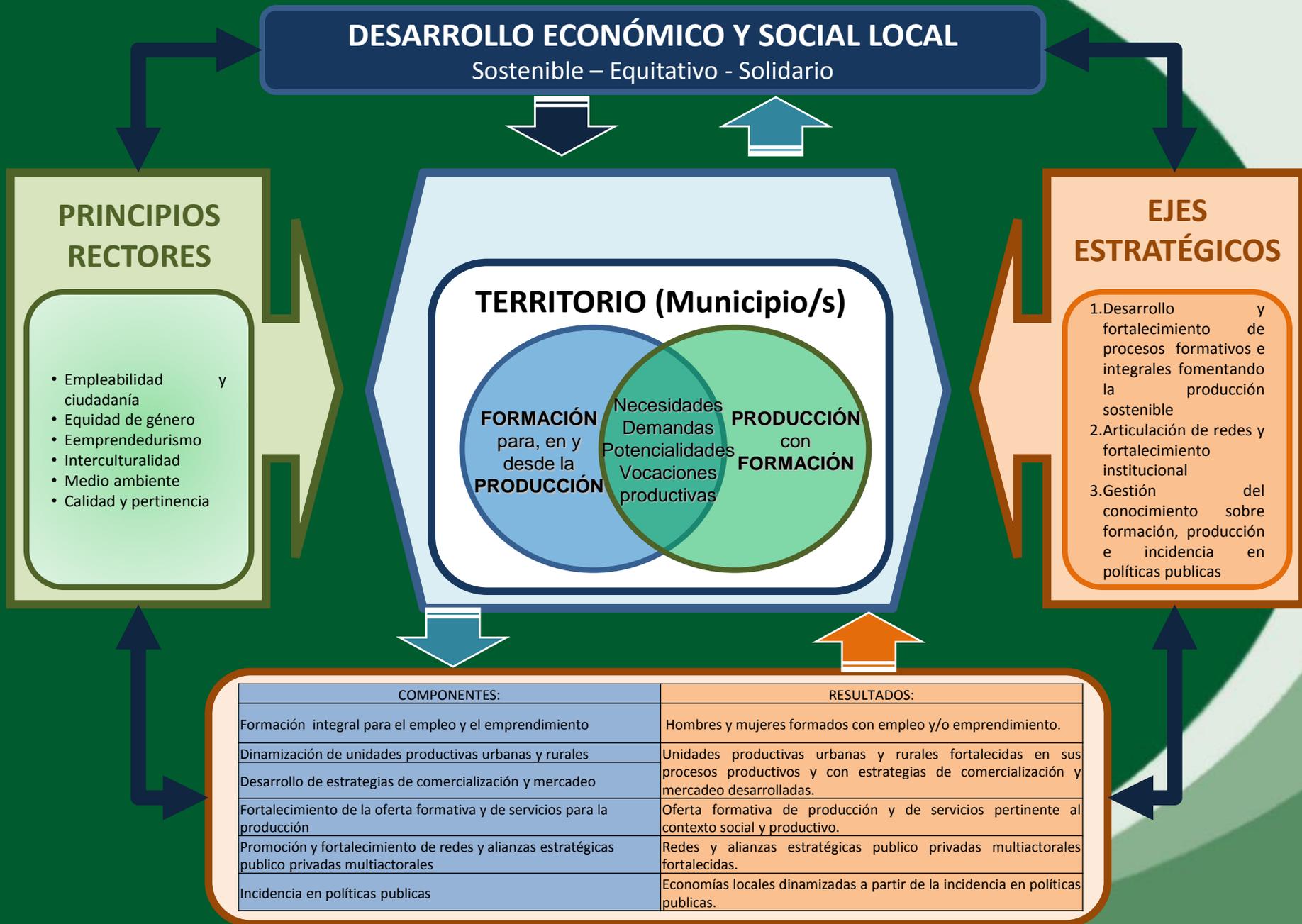
Áreas de intervención



Situación de la formación para la producción

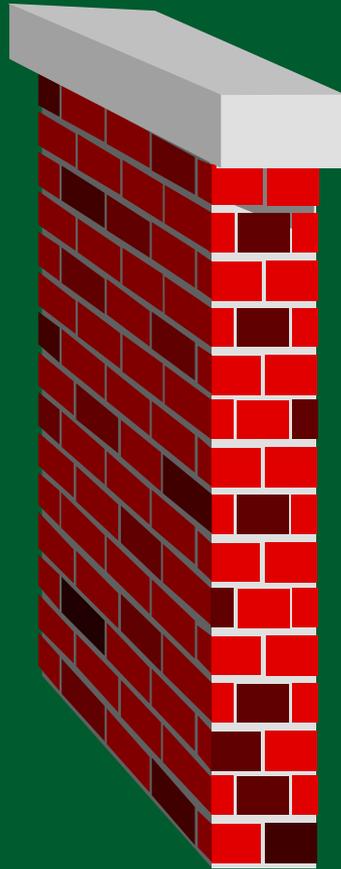


ESTRATEGIA PARA LA INTERVENCION INSTITUCIONAL

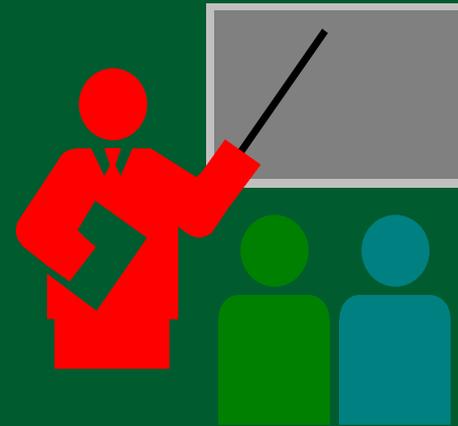


Desafío estratégico

Mundo laboral
y productivo



Mundo
educativo



Componentes de la estrategia institucional

Fortalecimiento de redes de apoyo a la formación y la producción

Empoderamiento social y económico de hombres y mujeres

Dinamización y generación de unidades productivas urbanas y rurales

Formación para la producción y Producción con formación

Fortalecimiento y actualización de la oferta formativa y de servicios para la producción

Facilitación del acceso asociativo a mercados

Enfoques Transversales



Formación Integral





Empleabilidad y Ciudadanía Principio Rector de la Estrategia Institucional

Los diferentes programas y proyectos implementados en FAUTAPO, se enmarcan en el modelo de referencia para el mejoramiento de la empleabilidad, la calidad y la equidad, construido por OIT/CINTERFOR

Criterios conceptuales de OIT/CINTERFOR y el accionar de FAUTAPO

Criterios conceptuales del Modelo	Descripción de aplicación de los conceptos en FAUTAPO
Enfoque sistémico e integrador del mundo del trabajo y la formación profesional	Los programas de formación son pertinentes a la demanda del sector productivo, a las potencialidades de crecimiento locales, desarrollando diagnósticos y análisis de contexto previos a la construcción del programa formativo y diseño curricular para la formación integral y el apoyo a las y los trabajadores y productores.
Doble pertinencia: con el entorno productivo y social y con los sujetos de atención	Las demandas del sector productivo y las características y demandas de las personas y los grupos destinatarios, son plasmadas en las ofertas formativas, planes de mejora de la producción y materiales didácticos desarrollados.
Perspectiva de género y equidad social	Se aplican políticas y estrategias de discriminación positiva, (servicios exclusivos para mujeres, apoyos económicos diferenciados para cuidado de hijas/os) Se propicia la participación de mujeres en áreas tradicionalmente masculinas. Se promueve la información y el uso de servicios complementarios que apoyen la conciliación de la vida familiar con la laboral.



Criterios conceptuales de OIT/CINTERFOR y el accionar de FAUTAPO



Criterios conceptuales del Modelo	Descripción de aplicación de los conceptos en FAUTAPO
Aprendizaje permanente, formación por competencias, para la empleabilidad y la ciudadanía y género	<p>Implementación de procesos formativos integrales, donde el desarrollo de competencias genéricas es el elemento diferenciador de la oferta formativa del entorno.</p> <p>Desarrollo de tres módulos para las competencias genéricas: Proyecto Ocupacional, Empleabilidad y Ciudadanía; Emprendedurismo.</p>
Calidad y equidad: dimensiones interdependientes de la política de formación	<p>Todos los procesos de formación cumplen parámetros determinados por el EFBC en recursos humanos, recursos didácticos, infraestructura, equipamiento.</p> <p>Canales de información para determinar el nivel de satisfacción de las y los participantes (entrevistas, cuestionarios en línea, utilización de redes sociales, etc.).</p> <p>Se aplican sistemas de supervisión, seguimiento y monitoreo, a largo de todos los procesos de implementación.</p>

PROGRAMA DE FORMACIÓN
TÉCNICA LABORAL PARA JÓVENES BACHILLERES



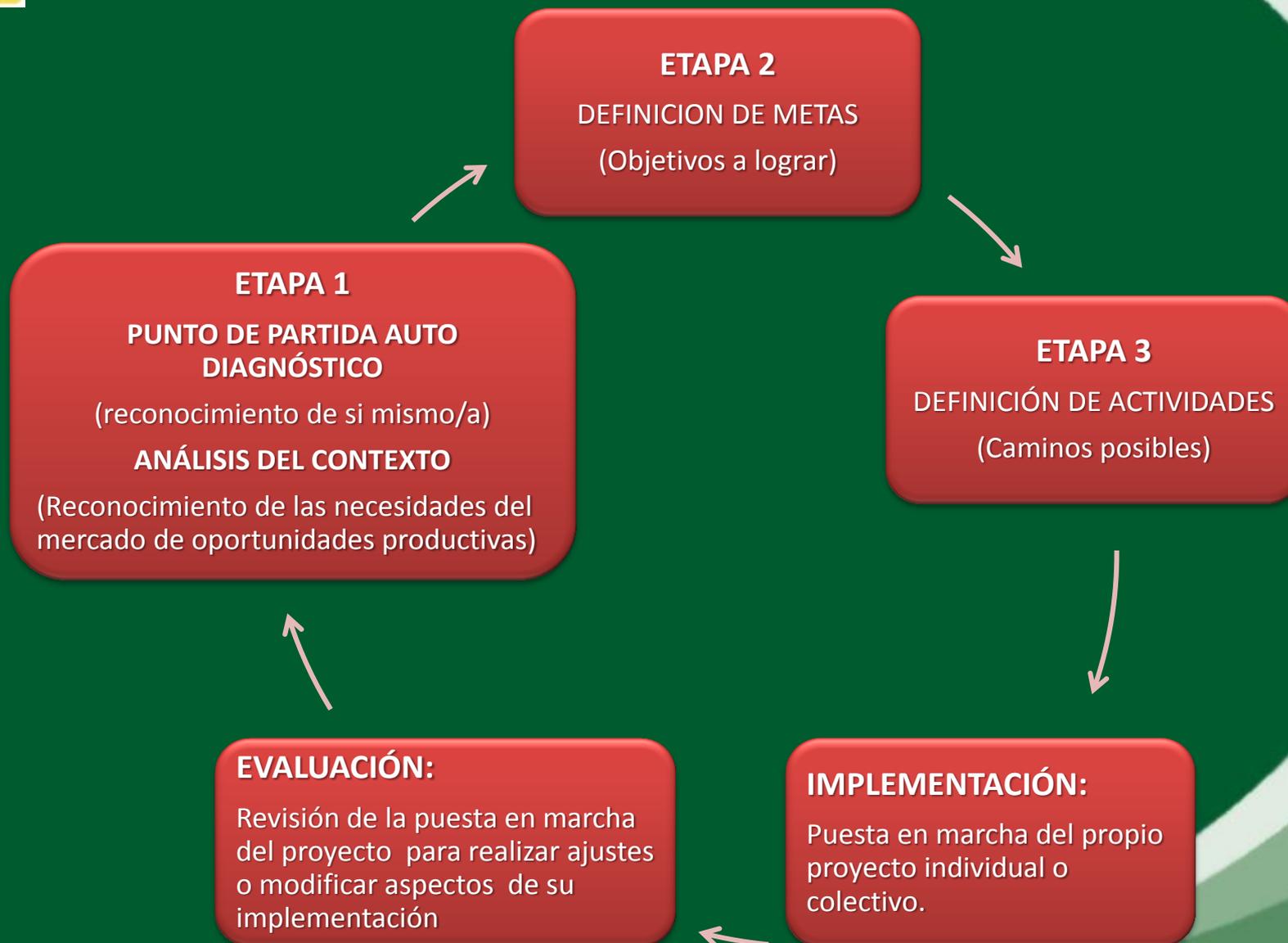
Módulo de Proyecto Ocupacional

GUÍA PARA
FACILITADORES/AS

http://www.fundacionautapo.org/descargas/MODULO_PROYECTO_OCUPACIONAL.pdf

<http://www.oitcinterfor.org/recurso-did%C3%A1ctico/m%C3%B3dulo-proyecto-ocupacional-gu%C3%ADa-facilitadores-as-fautapo>

Etapas del Proyecto Ocupacional



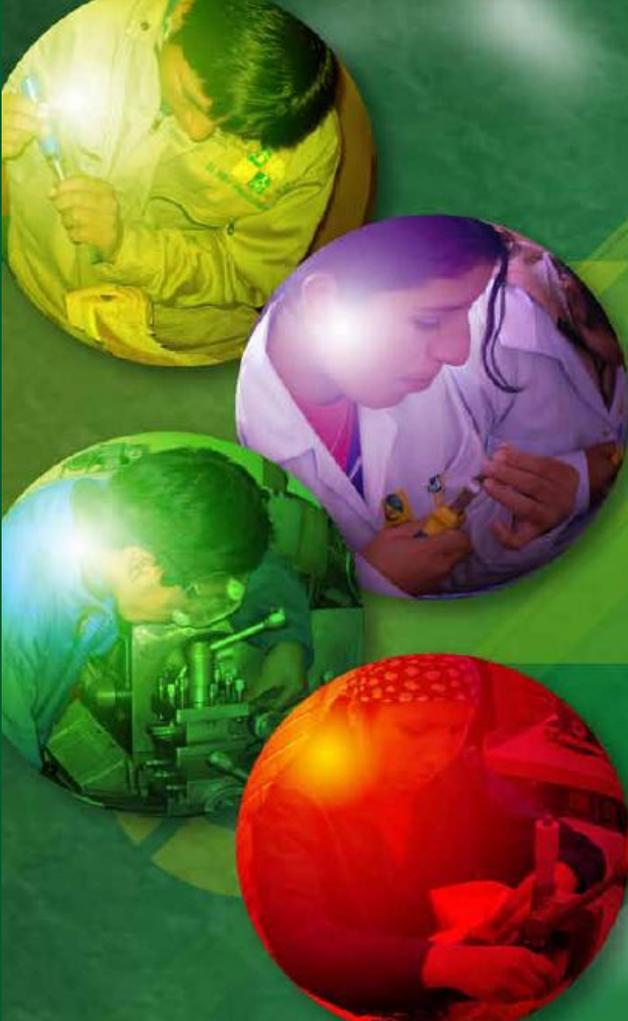
Unidades de Competencias del Modulo Proyecto Ocupacional

1.- Definir y caracterizar la situación de partida con relación a la empleabilidad integrando particularidades de las personas y particularidades de su entorno

2.- Definir las metas a alcanzar con el proyecto ocupacional y diseñar estrategias en función de la situación personal y del contexto productivo.

3.- Planificar las actividades para la inserción laboral incorporando tiempo, otros recursos necesarios y modalidades de seguimiento





Módulo de Formación en Competencias de Empleabilidad y Ciudadanía



http://www.fundacionautapo.org/descargas/MODULO_EMPLEABILIDAD.pdf

<http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/m%C3%B3dulo-formaci%C3%B3n-competencias-empleabilidad-ciudadan%C3%ADa>

Catalogo de competencias de Empleabilidad y ciudadanía

Propósito clave:

Incrementar y fortalecer los conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas de mujeres y varones para desempeñarse como detectores y constructores de oportunidades, mediante el diseño y gestión de un proyecto viable de vida, formación y empleo dirigido a cambiar un punto de partida insatisfactorio y avanzar hacia un futuro mejor.



Unidades de Competencias del Modulo Empleabilidad y Ciudadanía



1.- Diagnosticar el entorno productivo, laboral y social, analizando críticamente sus características, requerimientos y oportunidades

2.- Auto diagnosticar la situación de partida de mujeres y varones, valorando los factores objetivos y subjetivos que inciden en la inserción y el desarrollo profesional y ocupacional y en la mejora de la calidad de vida.

3.- Caracterizar el problema o situación problemática a cambiar respecto a la formación y/o el empleo, identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas a partir del diagnóstico personal y del entorno realizado.

4.- Elaborar un plan de acción o mejora conformado por el conjunto de objetivos, metas, oportunidades, estrategias, actividades para transitar del presente insatisfactorio al futuro deseado y posible

5.- Gestionar, monitorear y evaluar el proyecto de formación y de empleo (PO) para lograr los objetivos y metas propuestos de la manera más eficiente

Incrementar y mejorar la Empleabilidad requiere de:

Aprender a aprender	<ul style="list-style-type: none"> - Buen dominio de la lectura, de la expresión oral y escrita, de las matemáticas aplicadas. - Capacidad para situar y comprender, de manera crítica, los datos de la realidad que llegan de fuentes múltiples, - Capacidad de elaborar criterios para elegir y organizar la información Capacidad de revisar y replantearse conceptos, creencias, de reconocer las propias limitaciones y obstáculos - Capacidad de seguir adquiriendo habilidades y conocimientos nuevos, compromiso con el autoaprendizaje...
Aprender a hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Operar sobre la realidad, poner en práctica conocimientos y destrezas adquiridas en experiencias laborales previas y aplicarlas en situaciones o actividades nuevas.
Aprender a ser	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la identidad, eliminar las autolimitaciones, fortalecer la autoestima y el respeto propio, superar barreras mentales y sociales. - Desarrollar la autorresponsabilidad, la autorregulación y el protagonismo en los procesos de formación y empleo.
Aprender a convivir	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer y tolerar las diferencias, trabajar en equipo, asumir y compartir responsabilidades, - Saber escuchar, comunicarse, negociar - Saber discriminarse emocionalmente en las situaciones laborales - Participar y liderar actividades comunitarias o grupales.
Aprender a emprender	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de anticipar amenazas y oportunidades, de incorporar una visión sistémica de la realidad, - Capacidad de organizar, planificar y gestionar la propia tarea, - Capacidad de asumir riesgos, tomar decisiones



Módulo de Formación para el Espíritu Emprendedor



Unidades de Competencias del Modulo Espíritu Emprendedor



1.-Creativo, con iniciativa, responsable, con capacidad de afrontar riesgos e independencia, en todas las actividades laborales que realiza y en la vida cotidiana.



Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes (Mujeres y Varones 17 a 25 años)

Desarrollar estrategias para incrementar las probabilidades de inserción laboral, en empleo o autoempleo, de mujeres y hombres jóvenes bachilleres, pertenecientes a familias de bajos recursos económicos, que enfrentan dificultades de integración económica y social, mediante acciones de capacitación, formación y experiencia laboral, con base en una articulación pertinente entre la demanda laboral y la oferta formativa.





PROYECTO DE MUJERES EMPREENDEDORAS ESTRATEGIAS PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL (Mujeres entre 17 a 30 años)

Incrementar la productividad, competitividad, acceso a mercados y generación de ingresos y empleo en las unidades productivas de mujeres emprendedoras de diferentes sectores productivos y de servicio que han pasado por procesos formativos, con estrategias que les permitan conciliar la vida familiar y laboral





CENTRO DE JÓVENES Y EMPLEO

(Mujeres y varones de 15 a 30 años)



Un **CJE** busca ofrecer servicios gratuitos dirigidos a mejorar las condiciones de vida de las y los jóvenes, acompañándolos y ayudándolos a: encontrar un empleo, retomar sus estudios, empezar un negocio.



PRODUCCIÓN CON FORMACIÓN (MUJERES Y VARONES MAYORES DE 15 AÑOS)



Promover la transformación de la formación profesional técnica en respuesta a las necesidades, potencialidades y oportunidades de las y los productores y su entorno productivo y social, contribuyendo al desarrollo socio-económico local.

**UNA OPORTUNIDAD PARA LA
VIDA Y EL TRABAJO**



MUCHAS GRACIAS