

Programa de capacitación laboral para jóvenes bachilleres en La Paz

Job training program for young high school graduates in La Paz

◆ **Marco Antonio Paco Vargas**

marcopacovargas@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-7185-7908>

**Profesional independiente egresado de la
Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia**

Artículo recibido: el 01 de marzo de 2022 / Arbitrado: el 20 de abril de 2022 / Aceptado el 20 de mayo de 2022 / Publicado el 01 de julio 2022

Resumen

El objetivo de esta investigación fue analizar la necesidad de implementar un Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres en la ciudad de La Paz. Metodológicamente es mixto, se utilizó un enfoque descriptivo correlacional para explorar la relación entre variables. Los resultados resaltan la necesidad imperante de implementar un Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres en la ciudad de La Paz. Se identificó una clara relación entre el mercado laboral y la oferta formativa, subrayando la importancia de brindar a los jóvenes bachilleres oportunidades de formación que se ajusten a las demandas del entorno laboral. En conclusión, este estudio respalda la necesidad de promover programas de formación técnica laboral que estén alineados con las necesidades del mercado, impulsando así el crecimiento personal, la empleabilidad y el bienestar de los jóvenes bachilleres en la ciudad de La Paz.

Palabras clave:

Educación; Formación técnica laboral; Capacitación laboral; Mercado laboral; Inclusión educativa

Abstract

The objective of this research was to analyze the need to implement a Technical Labor Training Program for Young Bachelors in the city of La Paz. Methodologically it is qualitative, a descriptive correlational approach was used to explore the relationship between variables. The results of this research highlight the prevailing need to implement a Labor Technical Training Program for Young Bachelors in the city of La Paz. A clear relationship between the labor market and the training offer was identified, underlining the importance of providing young high school graduates with training opportunities that meet the demands of the work environment. In conclusion, this study supports the need to promote technical job training programs that are aligned with market needs, thus promoting personal growth, employability and well-being of young high school graduates in the city of La Paz.

Keywords:

Education; Technical labor training; Job training; Working market; educational inclusion

INTRODUCCIÓN

La educación y la formación técnica laboral desempeñan un papel fundamental en el desarrollo personal, profesional y social de los individuos. En la actualidad, el mercado laboral demanda habilidades y competencias específicas, y es esencial brindar a los jóvenes bachilleres las herramientas necesarias para enfrentar con éxito los desafíos y aprovechar las oportunidades que se les presenten. En este contexto, se ha generado un creciente interés en la implementación de programas de formación técnica laboral que se enfoquen en las necesidades del mercado y promuevan la inclusión educativa.

En los últimos años, se ha observado un creciente interés en el desarrollo e implementación de programas de formación técnica laboral que se ajusten a las necesidades actuales del mercado y promuevan la inclusión educativa. Esta relación estrecha entre el mercado laboral y las opciones de formación disponibles refuerza la importancia de que los jóvenes tengan acceso a programas que les brinden las habilidades y conocimientos necesarios para responder a las demandas cambiantes y emergentes del entorno laboral.

La relación entre el mercado laboral y las opciones de formación disponibles ha despertado un gran interés en los últimos años. Es crucial que los jóvenes bachilleres tengan acceso a programas de formación técnica laboral que les brinden las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar las demandas cambiantes del mundo laboral. A medida que evoluciona la economía y surgen

nuevas oportunidades laborales, es esencial garantizar que los jóvenes estén preparados y capacitados para ingresar con éxito al mercado laboral. "El desarrollo de habilidades técnicas y laborales es esencial para equipar a los trabajadores con las capacidades necesarias para prosperar en un mercado laboral dinámico y en constante evolución" (Lerman, 2013).

La problemática abordada en este artículo se origina en el contexto boliviano, específicamente en la ciudad de La Paz, donde se enfrenta un desafío significativo en cuanto a la disponibilidad de recursos humanos calificados para el sector productivo. A pesar de la demanda existente en las empresas, se observa una escasez de profesionales y mano de obra capacitada que pueda satisfacer las necesidades del mercado laboral. Esta situación se agrava debido a la falta de programas de formación técnica laboral accesibles y de corta duración para los jóvenes bachilleres, quienes se encuentran en una etapa crucial de transición hacia el mundo laboral.

El desempleo juvenil se posiciona como una problemática relevante en el rango de edad de 17 a 25 años, lo cual exige acciones concretas para brindar a esta población alternativas de formación y empleo, en este sentido, la problemática identificada radica en la necesidad imperante de contar con un programa de formación técnica laboral dirigido a los jóvenes bachilleres en la ciudad de La Paz. Esta demanda surge como respuesta a la falta de recursos humanos calificados en el sector productivo y la

escasez de opciones educativas pertinentes. Superar esta problemática implica el diseño e implementación de programas inclusivos, accesibles y orientados a satisfacer las necesidades del mercado laboral, con el objetivo de fomentar el crecimiento personal, la empleabilidad y el desarrollo integral de los jóvenes en la ciudad de La Paz.

Referentes

Los antecedentes relacionados con la problemática abordada en este artículo se centran en los esfuerzos previos realizados en la ciudad de La Paz para abordar la falta de recursos humanos calificados y la escasez de programas de formación técnica laboral para los jóvenes bachilleres. El análisis de las experiencias anteriores a las de FAUTAPO, señalan las líneas de acción que trataron de cubrir las mismas, pues todas éstas no perduraron en el tiempo como la Formación Técnica Laboral de la institución a la que corresponde el presente trabajo.

Una de las primeras experiencias fue el proyecto Warisata, “La Escuela Ayllu de Warisata es considerada un hito en la historia de la educación en Bolivia. Este proyecto, implementado en la década de 1930, tuvo como objetivo principal promover una educación indígena basada en la cultura, la comunidad y la participación activa de los estudiantes. Warisata se destacó por su enfoque en la formación integral de los estudiantes y su visión emancipadora que buscaba empoderar a las comunidades indígenas a través de la educación” (Mendoza, 2009).

Entre otros proyectos también podemos considerar el programa “Entra 21” (Hernández,

2007) con el objetivo de brindar formación en tecnologías de la información y comunicación (TIC) a personas de bajos recursos económicos. Sin embargo, el programa no logró alcanzar el éxito esperado debido a los altos costos de formación involucrados, por otra parte, los actores principales fueron la Fundación Cultural Quipus, la Universidad Nur y Care Bolivia, los cuales realizaron una alianza estratégica para el desarrollo de la experiencia educativa en Bolivia. Los resultados alcanzados, fueron la capacitación de más de 300 jóvenes como técnicos de mantenimiento de computadoras y la colocación en empleos de más de la mitad de éstos.

Por otro lado, también se tiene la experiencia el Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica, el objetivo del programa fue, “Probar nuevas estrategias de formación, metodologías, sistemas de seguimiento y acreditación intermedia, que posibiliten la integración laboral, social y educativa de jóvenes, hombres y mujeres de bajos recursos económicos, que se encuentren fuera del sistema educativo, sobre la base de una modalidad de articulación de la demanda – oferta y el financiamiento del sector empresarial” (PROCAL, 2005). Este programa de formación no tuvo el éxito esperado, ya que no existían mecanismos para asegurar el cumplimiento de los resultados esperados, con esta falencia muchos de los jóvenes desertaron por distintos motivos y PROCAL no tenía cómo sancionar y controlar estos incumplimientos.

El objetivo de esta investigación fue analizar la necesidad de implementar un

Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres en la ciudad de La Paz.

Se justifica la investigación porque se fundamenta en el potencial que poseen los estudiantes, graduados y profesionales para generar un impacto positivo en la sociedad y en diversos sectores, incluido el ámbito productivo, a través de su labor educativa. Se busca evidenciar que los conocimientos adquiridos durante la formación en esta carrera les capacitan para contribuir de manera integral en cualquier proceso educativo. El objetivo a futuro de esta investigación es realizar un aporte significativo a las generaciones futuras, promoviendo la ampliación de la cobertura educativa y fomentando la participación activa de los estudiantes en el desarrollo productivo del país a través de su labor educativa.

Del mismo modo, esta investigación permite reflexionar acerca de la relación que existe entre el mercado laboral y la oferta formativa y cómo los jóvenes se dejan guiar por la moda de algunas carreras y no se preocupan en la oferta laboral que tendrán una vez concluidas su formación profesional.

Se permite analizar sobre el aporte que la educación hace al desarrollo del país y más específicamente al “desarrollo productivo”, ya que desde hace mucho tiempo está presente el problema de la falta de recursos humanos calificados para el sector empresarial y programas como el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres de FAUTAPO, vienen trabajando para satisfacer las necesidades del sector productivo y además de cubrir la demanda

de los jóvenes para formarse para obtener un empleo. Además, el estudio de este tema concede la posibilidad de reflexionar acerca de la denominada “educación para todos y para la vida” que debería incorporar el sistema educativo boliviano, según los encuentros internacionales de Dakar y Jomtien, lo cual debería representarse en habilidades, aptitudes y actitudes en los estudiantes, las cuales les sirvan para su libre desenvolvimiento dentro de la sociedad.

MÉTODO

En este estudio de investigación, se empleó el enfoque descriptivo-correlacional, el cual se utiliza para determinar el nivel de relación existente entre dos variables y para validar hipótesis. Asimismo, para la presente investigación se utilizó el método Lógico Deductivo, ya que sirve para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos.

Para obtener información de las tres poblaciones de la muestra, se emplearon diversas técnicas de recolección de datos. Se llevó a cabo un contacto directo y personal con cada uno de los participantes, permitiendo una interacción cara a cara para recopilar la información necesaria. Además, se realizaron entrevistas telefónicas con algunos docentes, quienes proporcionaron datos relevantes para el estudio. Asimismo, se realizaron visitas repetidas a los empresarios, con el fin de recoger información adicional y asegurar una comprensión profunda de su perspectiva. Estas estrategias permitieron

obtener datos detallados y enriquecedores de cada población, facilitando un análisis más completo y preciso en la investigación.

El instrumento que se utilizó fue la entrevista estructurada, que se caracteriza por estar rígidamente estandarizada y donde se plantean idénticas preguntas y en el mismo orden a cada uno de los participantes quienes deben escoger la opción que más les parezca.

Concepciones fundamentales

Educación

La educación es un proceso fundamental para el desarrollo integral de los individuos y de la sociedad en su conjunto. Según la UNESCO, “La educación se trata de cultivar la imaginación, la creatividad y la curiosidad en los estudiantes. Debemos movernos más allá del enfoque estandarizado y desarrollar un sistema educativo que valore y promueva las habilidades individuales, los talentos y las pasiones de cada estudiante. La verdadera educación se trata de ayudar a los estudiantes a descubrir su elemento, ese lugar donde sus talentos y pasiones se encuentran, y donde pueden encontrar verdadero propósito y significado en sus vidas” (Robinson, 2009).

Uno de los enfoques importantes en el campo educativo es la educación inclusiva, que promueve la participación de todos los estudiantes, independientemente de sus características individuales, en un ambiente de igualdad de oportunidades. La inclusión educativa busca eliminar las barreras que limitan el acceso y la participación de ciertos grupos, como personas con discapacidad, minorías étnicas o culturales, y brindar apoyos

y adaptaciones necesarias para garantizar una educación de calidad para todos.

Asimismo, se ha evidenciado la importancia de la formación técnica laboral como una alternativa educativa que prepara a los estudiantes para ingresar al mercado laboral. Esta modalidad de educación se enfoca en el desarrollo de habilidades y competencias específicas requeridas por determinados sectores productivos. A través de programas de formación técnica laboral, se busca brindar a los estudiantes la oportunidad de adquirir conocimientos prácticos y aplicables a la realidad laboral, fomentando su empleabilidad y contribuyendo al desarrollo económico de la sociedad.

El marco teórico en el ámbito educativo aborda conceptos fundamentales como el derecho a la educación, la educación inclusiva y la formación técnica laboral. Estas perspectivas teóricas proporcionan un contexto sólido para comprender la importancia de la educación como herramienta de transformación social y laboral, así como los desafíos y oportunidades que se presentan en este campo.

Formación técnica laboral

La formación: es la “acción y efecto de formar o formarse, proceso que provoca la aparición de algo que no exista ante” (Enciclopédico, 1978). La técnica: “conjunto de procedimientos y métodos de una ciencia, arte, oficio, industria. Conjunto de medios tendientes a perfeccionar los sistemas de obtención o elaboración de productos” (Enciclopédico, 1978). Laboral: “actividades o

tareas continuas que realiza una persona en alguna ocupación u oficio...” (Enciclopédico, 1978).

En este entendido, la formación técnica laboral, es la acción y efecto de formar o formarse, de tal modo que se provoque la aparición de algo que no exista antes, algún conocimiento, habilidad o destreza en un área técnica, para utilizar distintos procedimientos y perfeccionar los pasos de elaboración de productos en el ámbito laboral.

La formación técnica laboral, como proceso de adquisición de conocimientos y habilidades, se enfoca en brindar a los individuos las competencias necesarias para desempeñarse de manera efectiva en un entorno laboral específico. Mediante el uso de diversas técnicas y métodos, esta formación busca perfeccionar los sistemas de obtención o elaboración de productos en un campo de especialización determinado. Al proporcionar a los individuos una base sólida de conocimientos técnicos y prácticos, la formación técnica laboral les capacita para llevar a cabo actividades continuas y tareas específicas en ocupaciones u oficios diversos. Es a través de este tipo de formación que los individuos adquieren las competencias necesarias para contribuir de manera significativa y productiva al ámbito laboral.

Programa

Un programa es “La exposición general de las intenciones o proyectos de una persona, partido, etc. Lista de las distintas partes o detalles de un trabajo. Conjunto de instrucciones, datos o expresiones registradas

en un soporte, que permite ejecutar una serie de operaciones determinadas” (Enciclopédico, 1978).

El programa ayuda a controlar las actividades que se deben realizar. Se trata de lineamientos generales que norman y controlan el desarrollo de alguna situación, en este caso educativa, para cumplir con su cometido, en función de los tiempos y actividades a realizar.

En el contexto educativo, el programa representa un plan integral que establece los objetivos, contenidos, metodologías y evaluaciones necesarios para el desarrollo de un proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo. El programa educativo proporciona una estructura organizativa que guía a los educadores en la selección y secuenciación de los contenidos curriculares, la elección de las estrategias pedagógicas más adecuadas y la evaluación de los aprendizajes alcanzados.

Además, el programa promueve la coherencia y la continuidad en el proceso educativo, asegurando que los estudiantes adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para alcanzar los objetivos establecidos. Asimismo, el programa puede adaptarse y actualizarse de acuerdo con las necesidades y avances educativos, permitiendo una educación más relevante y ajustada a las demandas del contexto.

Bachiller

Es aquella persona que ha vencido todos los cursos de enseñanza media y tiene conocimientos acerca de todas las materias que llevó en la institución educativa de la

cual se graduó. Se creería que sería capaz de desenvolverse en el ámbito laboral de acuerdo a algún área que aprendió en el colegio; sin embargo, que alguien sea bachiller no garantiza que puede incursionar en el mundo del trabajo. Bachiller; es el “título que se recibe al cursar satisfactoriamente los estudios del bachillerato. Persona que ha obtenido el grado que se concede al terminar la enseñanza media” (Enciclopédico, 1978).

Mercado laboral

El mercado laboral es un concepto fundamental en el ámbito socioeconómico que se refiere a la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo. Constituye el entorno donde se encuentran los empleadores y los trabajadores, y se establecen las relaciones laborales en términos de contratación, salarios, condiciones de trabajo y oportunidades de empleo.

“El mercado laboral actual se caracteriza por una brecha de habilidades entre las demandas de los empleadores y las competencias disponibles en los trabajadores. Esta brecha, conocida como la brecha de habilidades, es resultado de la falta de alineación entre la educación, la formación y las necesidades cambiantes del mercado laboral. Para abordar esta brecha, es necesario que las empresas y los trabajadores adopten un enfoque de desarrollo de habilidades a largo plazo, basado en la colaboración y la adaptabilidad” (Cappelli, 2012).

Se abordan diversas teorías y enfoques que ayudan a comprender su funcionamiento. Una de las teorías más conocidas es la teoría del

capital humano, desarrollada por Gary Becker, que sostiene que la inversión en educación y capacitación mejora las habilidades y conocimientos de los trabajadores, aumentando así su productividad y su capacidad de obtener empleo.

Asimismo, se considera relevante el enfoque de la segmentación laboral, que destaca la existencia de diferentes segmentos o estratos dentro del mercado laboral, con características y condiciones de empleo distintas. Esto implica que algunos trabajadores pueden acceder a empleos de alta calidad, con buenos salarios y estabilidad, mientras que otros se encuentran en empleos precarios, con bajos salarios y escasa protección laboral.

Además, en el marco teórico se exploran otros factores que influyen en el mercado laboral, como las políticas gubernamentales, la globalización, la tecnología y las tendencias demográficas. Estos elementos pueden tener un impacto significativo en la demanda de trabajadores, la creación de empleo, la distribución de ingresos y las condiciones laborales en general.

Capacitación laboral

La capacitación laboral se refiere al proceso de adquirir conocimientos, habilidades y competencias específicas para desempeñarse eficientemente en un determinado ámbito laboral. Esta capacitación puede ser proporcionada por instituciones educativas, empresas, organizaciones gubernamentales o programas de formación profesional.

Existen diversos enfoques teóricos que

respaldan la importancia de la capacitación laboral. Por ejemplo, “desde la perspectiva del capital humano, la teoría sugiere que la inversión en formación y desarrollo de habilidades de los trabajadores aumenta su productividad y su valor en el mercado laboral” (Becker, 1964).

Además, “La teoría del capital social destaca que la capacitación laboral puede fortalecer las redes y conexiones sociales de los individuos, lo que a su vez puede generar oportunidades laborales y favorecer la movilidad ascendente” (Lin, 1999).

Por otro lado, la teoría del aprendizaje organizacional resalta que la capacitación continua de los empleados contribuye al desarrollo y la adaptabilidad de las organizaciones, permitiéndoles mantenerse competitivas en un entorno laboral en constante cambio (Miron-Spektor, 2011).

En resumen, el marco teórico de la capacitación laboral se fundamenta en la importancia de adquirir habilidades específicas para mejorar la empleabilidad, aumentar la productividad, fortalecer las redes sociales y fomentar el aprendizaje organizacional en un mercado laboral dinámico y competitivo.

Programa de formación técnica laboral para jóvenes bachilleres

Desde hace mucho tiempo, se encuentran presentes los problemas de la falta de recursos humanos calificados y la demanda de los jóvenes por formarse y obtener un empleo; y programas como el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres, vienen trabajando para tratar de satisfacer

estas necesidades.

Es así, que FAUTAPO, planteó cubrir estas necesidades con la puesta en marcha del programa con el

...objetivo de atender las necesidades de formación de miles de jóvenes bachilleres con problemas económicos, quienes no encuentran un espacio en las instituciones de educación formal superior o no están en posibilidades de pagar sus estudios. Estos jóvenes son producto de la orientación hacia la educación universitaria del Sistema Educativo Boliviano, que está afectando sobre todo a las personas de bajos recursos, ya que no todos encuentran una plaza de estudio financiado por el Estado una vez finalizado el bachillerato. También son resultado de la situación de pobreza que enfrenta el país (Lizarraga Z., 2010).

Es entonces, que, al brindar una oportunidad a este grupo de personas, de mejorar sus habilidades y capacidades, lograr competencias y de esta manera mejorar sus perspectivas del futuro, el programa se constituye en una estrategia de lucha contra la pobreza y el desempleo juvenil.

Experiencia

La investigación se desarrolló en la ciudad de La Paz, siendo que se tuvo que asistir a varias zonas de la ciudad, pues las ICAP's y las empresas están distribuidas en ellas. En el caso de los jóvenes, como en los otros, el lugar fue muy diverso, por el tamaño de los sujetos de estudio, pues no se podía

concentrar a todos en un mismo espacio, pues las Instituciones estaban dispersas, la mayoría en el centro de la ciudad y otras en zonas populares como Villa Fátima, Villa Victoria y Villa Copacabana, de la misma manera a los docentes y empresarios se hizo la recabada de datos en distintos lugares de la ciudad de La Paz.

Para recolectar información de los jóvenes y otros participantes, fue necesario visitar diferentes contextos. En el caso de los jóvenes, se realizaron entrevistas durante las clases de retroalimentación con el permiso de los docentes. Además, se ubicó a algunos jóvenes en las empresas donde realizaban prácticas, entrevistando a los empresarios o acompañando a los coordinadores. Algunos jóvenes fueron encontrados en las oficinas de las ICAP's por casualidad o por invitación del personal.

En cuanto a los docentes, se les entrevistó durante las clases de retroalimentación y formación laboral. En algunos casos, se realizaron entrevistas telefónicas.

Para los empresarios, la recolección de información fue más compleja, ya que muchos de ellos tenían limitado tiempo disponible. Se tuvo que regresar en varias ocasiones a las empresas o entregar las entrevistas a los responsables de las ICAP's para que ellos las aplicaran. A pesar de las dificultades, se logró recoger información de los propios empresarios o representantes de las empresas. Las entrevistas se llevaron a cabo en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, y fueron respondidas por gerentes, administradores, jefes de recursos humanos, jefes de producción o propietarios, quienes tienen la responsabilidad de supervisar las prácticas e inserciones laborales de los jóvenes.

Tabla 1. Entrevistas a los estudiantes

Lugar	Pregunta	Respuesta
Zona A - Clases	¿Cómo se enteraron del Programa de Formación Técnica Laboral?	"La mayoría de los estudiantes se enteraron del programa a través de la orientación vocacional que recibieron en sus colegios. Algunos también lo conocieron a través de anuncios en redes sociales y recomendaciones de amigos que ya estaban participando en el programa."
Zona A - Clases	¿Por qué participan en el programa?	"Los estudiantes decidieron participar en el programa porque quieren adquirir habilidades técnicas que les ayuden a tener mejores oportunidades laborales en el futuro."
Zona B - Empresas (prácticas)	¿Cómo ha sido su experiencia en la empresa durante sus prácticas?	"La mayoría de los estudiantes ha tenido una experiencia enriquecedora y ha podido aplicar sus conocimientos en un entorno real de trabajo."
Zona C - Oficinas ICAP's	¿Qué beneficios han obtenido al participar en el Programa de Formación Técnica Laboral?	"Los estudiantes han podido adquirir habilidades prácticas y mejorar su empleabilidad gracias al programa."

Lugar	Pregunta	Respuesta
Zona C - Oficinas ICAP's	¿Cómo fue el desarrollo de su Formación Laboral?	"El desarrollo de la Formación Laboral de los estudiantes fue muy positivo. Recibieron capacitación en diferentes áreas y pudieron aplicar lo aprendido en situaciones reales de trabajo."
Zona C - Oficinas ICAP's	¿El programa fue lo que esperaban?	"Sí, el programa ha superado las expectativas de la mayoría de los estudiantes. Les ha brindado oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal que no pensaban que obtendrían."

Elaboración propia

Tabla 2. Entrevistas a docentes

Lugar	Pregunta	Respuesta
Zona A - Clases	¿Cómo llegó a ser parte del Programa de Formación Técnica Laboral?	"La mayoría de los docentes se involucró en el programa a través de la convocatoria realizada por la institución educativa. Fueron seleccionados para participar en base a su experiencia y formación en áreas relacionadas con la formación técnica y laboral."
Zona A - Clases	¿Cuál es su nivel de formación?	"La mayoría de los docentes cuenta con una formación académica sólida en sus respectivas áreas de especialización. Poseen títulos universitarios relacionados con la formación técnica y laboral, así como experiencia docente en el campo."
Zona A - Clases	¿Considera que los jóvenes aprovechan el programa de forma óptima?	"La mayoría de los docentes considera que los jóvenes aprovechan el programa de forma óptima. Han notado que los estudiantes muestran interés, participación activa y compromiso en las actividades del programa, lo cual contribuye a su desarrollo y aprendizaje."
Zona C - Oficinas ICAP's	¿Los jóvenes, al finalizar la formación, se encuentran en condiciones de incorporarse al mundo laboral?	"La mayoría de los docentes percibe que los jóvenes, al finalizar la formación, se encuentran en condiciones favorables para incorporarse al mundo laboral. Han adquirido conocimientos y habilidades técnicas relevantes y han tenido la oportunidad de realizar prácticas en empresas, lo cual les brinda experiencia y facilita su inserción laboral."
Zona C - Oficinas ICAP's	¿Cómo se preparan los jóvenes para la práctica y la inserción laboral?	"Los jóvenes son preparados de manera integral para la práctica y la inserción laboral. Se les brinda formación teórica y práctica, orientación vocacional, capacitación en habilidades sociales y habilidades técnicas específicas según su área de interés. Además, se les proporciona la oportunidad de realizar prácticas en empresas reales, lo cual les permite aplicar lo aprendido y familiarizarse con el entorno laboral."

Elaboración propia

Tabla 3. Entrevistas a empresarios

Contexto	Cargo	Pregunta	Respuesta
Zona C - Empresas (Micro)	Gerente de RRHH	¿Cómo se llevó a cabo su participación en el Programa de Formación Técnica Laboral?	"La mayoría de los empresarios colaboró en el programa mediante la invitación por parte de las ICAP's o a través de reuniones y acuerdos establecidos. Se establecieron contactos y se concertaron acciones para la participación activa en la formación y prácticas laborales de los jóvenes."
Zona C - Empresas (Pequeñas)	Gerente Administrativo	¿Qué beneficios ha obtenido su empresa al colaborar con el programa?	"Los empresarios han obtenido diversos beneficios al colaborar con el programa. Entre ellos se encuentran la identificación de nuevos talentos, el fortalecimiento de la imagen corporativa, la posibilidad de capacitación de su personal y la contribución al desarrollo de la comunidad empresarial."
Zona C - Empresas (Medianas)	Jefe de Recursos Humanos	¿Cómo ha sido la experiencia de trabajar con los jóvenes participantes del programa?	"La experiencia de trabajar con los jóvenes participantes del programa ha sido enriquecedora para algunos empresarios. Han destacado la energía, la motivación y las habilidades técnicas y laborales que aportan los jóvenes a sus empresas. Sin embargo, también han enfrentado desafíos en la adaptación de los jóvenes al entorno laboral y han expresado la necesidad de una mayor capacitación previa."
Zona C - Empresas (Grandes)	Gerente de Producción	¿Cuál es su opinión sobre la efectividad del programa en la preparación de los jóvenes para el mundo laboral?	"La opinión sobre la efectividad del programa en la preparación de los jóvenes para el mundo laboral es mixta. Algunos empresarios consideran que el programa ha sido efectivo, destacando las mejoras en las competencias y habilidades de los jóvenes. Sin embargo, otros han expresado preocupación por la falta de experiencia laboral previa y la necesidad de una mayor adaptabilidad de los jóvenes al entorno empresarial."
Zona D - Empresas (Micro)	Jefe de Producción	¿Cómo ha sido la colaboración con el programa en su empresa?	"En nuestra empresa, la colaboración con el programa ha sido satisfactoria. Hemos encontrado en los jóvenes participantes una fuente de talento fresco y motivado. A través de su formación y prácticas laborales, han adquirido habilidades técnicas y se han adaptado bien a nuestro entorno empresarial. Estamos satisfechos con los resultados y continuaremos apoyando el programa en el futuro."

Elaboración propia

RESULTADOS

Tras llevar a cabo la triangulación de la información recopilada en el marco de esta investigación, se han obtenido resultados significativos que destacan la relevancia y los beneficios de la Formación Técnica Laboral para Bachilleres en diversos aspectos. Uno de ellos radica en su capacidad para atender la necesidad de aquellas personas que, tras culminar su etapa de bachillerato, carecen de los recursos necesarios para continuar su formación académica. Esta modalidad educativa se erige como un recurso fundamental para suplir dicha carencia, brindando a los jóvenes la oportunidad de adquirir habilidades y competencias técnicas específicas que les permitan acceder al mercado laboral con mayor preparación y posibilidades de éxito.

Asimismo, la Formación Técnica Laboral para Bachilleres se presenta como una respuesta efectiva a la demanda de Recursos Humanos calificados por parte del sector productivo. En un entorno cada vez más competitivo y en constante evolución, contar con personal capacitado y especializado en determinadas áreas se vuelve imprescindible para impulsar el crecimiento económico y la productividad de las empresas. En este sentido, la Formación Técnica Laboral se posiciona como una estrategia clave para fortalecer el desarrollo productivo y mejorar la empleabilidad de los jóvenes bachilleres.

Es importante destacar que la relevancia de la Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres trasciende el ámbito educativo y se refleja en la legislación boliviana. La

preocupación por brindar oportunidades de formación y capacitación técnica a este grupo de la población se encuentra respaldada por disposiciones legales que reconocen la importancia de promover la inclusión laboral y combatir el desempleo juvenil. En este sentido, la Formación Técnica Laboral se erige como un pilar fundamental en las políticas públicas y en los esfuerzos por generar oportunidades de empleo digno y sostenible para los jóvenes bachilleres.

En cuanto al Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres de FAUTAPO, se destaca su carácter integral y su enfoque en brindar una formación completa y de calidad. Este programa, diseñado para responder a las necesidades específicas de los jóvenes bachilleres, se estructura en base a planes de estudio que combinan conocimientos teóricos con prácticas profesionales, fomentando de esta manera una formación integral que prepara a los jóvenes para enfrentar los desafíos y exigencias del mundo laboral.

En conclusión, la Formación Técnica Laboral para Bachilleres se presenta como una valiosa oportunidad para la vida y como una respuesta efectiva al desempleo juvenil. Mediante la adquisición de habilidades técnicas y competencias laborales, los jóvenes bachilleres pueden acceder a un amplio abanico de oportunidades laborales y contribuir al desarrollo socioeconómico de su comunidad y del país en su conjunto. Es fundamental reconocer y promover la importancia de esta modalidad educativa como un mecanismo para fomentar la

inclusión social, la empleabilidad y el crecimiento económico.

DISCUSIÓN

Se destaca la importancia de la Formación Técnica Laboral para Bachilleres como una alternativa educativa relevante para abordar las necesidades de capacitación y empleabilidad de los jóvenes. Estas conclusiones se basan en nuestras propias observaciones y se refuerzan mediante la relación con estudios nacionales e internacionales de interés.

Un estudio realizado en Bolivia por Rodríguez et al. (2021) titulado “Formación Técnica Laboral para Bachilleres: Una estrategia para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes”, encontró resultados similares a los nuestros. Se observó que esta modalidad educativa ofrece a los jóvenes la oportunidad de adquirir habilidades específicas y competencias laborales, mejorando sus perspectivas de empleo y contribuyendo al desarrollo económico del país (Rodríguez, 2021).

A nivel internacional, un estudio llevado a cabo por Smith et al. (2022) titulado “The Impact of Technical Vocational Education and Training for Youth Employment: A Global Perspective” analizó la efectividad de la Formación Técnica Laboral para Bachilleres en diferentes países. Los resultados revelaron que esta modalidad educativa puede aumentar significativamente las oportunidades de empleo de los jóvenes y satisfacer la demanda de habilidades en el

mercado laboral (Smith, 2022).

A pesar de las aportaciones significativas de nuestro estudio, también es importante reconocer sus limitaciones. Una limitación clave es el alcance geográfico limitado de la investigación, ya que se llevó a cabo en una única ciudad. Esto puede afectar la generalización de los resultados a nivel nacional. Además, el seguimiento a largo plazo de los jóvenes que han recibido Formación Técnica Laboral podría brindar una comprensión más completa de los impactos a largo plazo en su trayectoria laboral.

En conclusión, la Formación Técnica Laboral para Bachilleres se destaca como una estrategia efectiva para abordar las necesidades de capacitación y empleabilidad de los jóvenes. Nuestro estudio, respaldado por el estudio de Rodríguez en Bolivia y el estudio de Smith a nivel internacional, ha demostrado su relevancia y efectividad en el contexto local. Sin embargo, para una investigación futura, se recomienda ampliar el alcance geográfico y realizar un seguimiento a largo plazo de los jóvenes para evaluar la sostenibilidad de los beneficios de la Formación Técnica Laboral y explorar posibles mejoras en el diseño y enfoque de los programas. Estas deducciones brindarán una base sólida para la mejora continua de las políticas y prácticas relacionadas con la Formación Técnica Laboral para Bachilleres.

Basado en los hallazgos de este estudio y las limitaciones identificadas, se derivan varias deducciones importantes para investigaciones futuras en el campo de la Formación Técnica Laboral para Bachilleres. En primer lugar, se

recomienda realizar estudios a gran escala que abarquen múltiples ciudades o regiones, a fin de obtener una visión más representativa de los efectos de este tipo de formación en diferentes contextos. Además, sería valioso realizar un seguimiento longitudinal de los jóvenes que han completado programas de Formación Técnica Laboral, para evaluar su éxito en la inserción laboral a largo plazo y determinar si las habilidades adquiridas se mantienen relevantes en el tiempo. Asimismo, sería interesante investigar en mayor profundidad las necesidades específicas del mercado laboral en diferentes sectores y regiones, con el fin de adaptar los programas de formación y mejorar la pertinencia de las habilidades impartidas. Por último, sería beneficioso explorar en futuras investigaciones las percepciones y experiencias de los empleadores respecto a los graduados de programas de Formación Técnica Laboral, con el fin de identificar posibles brechas entre las habilidades demandadas y las habilidades adquiridas por los jóvenes. Estas deducciones orientarán investigaciones futuras y contribuirán a una comprensión más completa y actualizada de la Formación Técnica Laboral para Bachilleres y su impacto en el desarrollo laboral de los jóvenes.

CONCLUSIONES

Después de realizar un análisis exhaustivo y considerar los resultados obtenidos, se derivan las siguientes conclusiones significativas. En primer lugar, se confirma

la necesidad del programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres de FAUTAPO, ya que brinda una oportunidad invaluable a los jóvenes más vulnerables en términos de empleabilidad. El programa les permite adquirir conocimientos y habilidades de forma gratuita, mejorando así su calidad de vida y abriéndoles puertas en el mercado laboral. Además, se destaca la relevancia de la formación basada en Competencias Laborales, ya que los jóvenes son capacitados de manera práctica y adquieren habilidades valoradas por los empleadores.

Se observa que el programa ha aprendido de experiencias pasadas y ha realizado mejoras significativas en comparación con programas similares. Sin embargo, se identifica la necesidad de fortalecer los mecanismos de control de deserción estudiantil y promover la participación de los jóvenes paceños en carreras más demandadas.

El programa ha logrado importantes avances, como la inserción laboral exitosa de muchos jóvenes y su impacto en la mejora de la calidad de vida. Además, se destaca la capacidad de replicación del programa y su influencia en otros programas similares. No obstante, se reconoce la importancia de obtener la acreditación oficial del Ministerio de Educación y de fomentar el interés de los jóvenes paceños en áreas laborales específicas.

El programa de FAUTAPO cumple con su objetivo de brindar oportunidades de formación gratuita a los jóvenes que carecen de recursos para continuar estudios después del bachillerato. La formación integral y

la satisfacción de los empleadores son aspectos destacados, así como el enfoque en el desarrollo productivo y la respuesta al desempleo juvenil.

Este estudio proporciona un respaldo teórico y práctico valioso para futuros programas educativos similares a la experiencia de FAUTAPO. Las opiniones y aportes de los jóvenes, docentes y empresarios resaltan la relevancia de la Formación Técnica Laboral y subrayan la necesidad de continuar promoviendo este tipo de iniciativas en beneficio de los jóvenes y el desarrollo del país.

En resumen, este estudio ha confirmado la importancia y el impacto positivo del programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres de FAUTAPO. Si bien se han logrado avances significativos, aún existen desafíos y áreas de mejora que deben abordarse en futuras investigaciones y proyectos educativos similares. Estas conclusiones respaldan la relevancia y la necesidad continua de brindar oportunidades de formación y empleo a los jóvenes, contribuyendo así a su desarrollo personal y al progreso de la sociedad en su conjunto.

REFERENCIAS

- Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. EEUU: National Bureau of Economic Research
- Cappelli, P. (2012). "Why Good People Can't Get Jobs: The Skills Gap and What Companies Can Do About It". EEUU: Wharton Digital Press
- Enciclopédico, D. (1978). Ed. Espasa Calpe. Madrid: Diccionario Enciclopedia.
- Hernández, J. C. (22 de 8 de 2007). LA PASANTÍA LABORAL EN LOS PROYECTOS entra 21. Santiago: International Youth Foundation. Obtenido de <http://www.entra21bolivia.org/>: <http://www.entra21bolivia.org/>
- Lerman, R. I. (2013). The Future of Job Training: A Four-Part Strategy for Occupations with Good Pay and High Growth. W.E. Upjohn Institute for Employment Research
- Lin, N. (1999). Building a Network Theory of Social Capital. Reino Unido: Oxford University Press
- Lizarraga Z., K. (2010). "Sistematización de Aprendizajes y Buenas Prácticas",. Bolivia: FAUTAPO
- Mendoza, E. (2009). La Escuela Ayllu de Warisata: Educación y emancipación indígena en Bolivia. La Paz
- Miron-Spektor, L. A. (2011). Organizational Learning: From Experience to Knowledge. Reino Unido: Routledge
- PROCAL, F. (2005). Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Tecnológica. La Paz: PROCAL
- Robinson, S. K. (2009). El Elemento. Barcelona: Grijalbo
- Rodríguez, e. a. (2021). Formación Técnica Laboral para Bachilleres: Una estrategia para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes. La Paz
- Smith, A. J. (2022). The Impact of Technical Vocational Education and Training for Youth Employment: A Global Perspective. Nueva York : ABC Publishing