

TÉRMINOS DE REFERENCIA Ref. 83329017

CONSULTORÍA “ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL BOLIVIANO PARA LA FACTIBILIDAD DE FORMACIÓN EN EL MODELO DE APRENDICES”

1. ANTECEDENTES

Durante los últimos años, Bolivia ha consolidado su economía, mostrando resultados positivos en la región. Sin embargo, existen varios elementos que aún quedan pendientes y deben orientarse hacia la sostenibilidad y pujanza económica; uno de ellos es el empleo y, en relación con éste, la posibilidad de formar con educación de calidad a las nuevas generaciones, respondiendo a las exigencias del entorno.

La inserción laboral, la permanencia en un puesto de trabajo o el ascenso, son aspectos centrales que deben revisarse con detalle a modo de comprender realmente cómo se están vinculando los ámbitos formativo y productivo. No basta con una oferta curricular de vanguardia, sino también con la posibilidad de comprometer a los sectores productivos. Va más allá de escuchar opiniones; se busca que las empresas / los empleadores contribuyan a la formulación de contenidos y se animen a ser parte de la formación de nuevas generaciones.

Para los países, el desempleo es un tema que genera amplia controversia, principalmente el desempleo juvenil. Además de vincularse a la oferta y la demanda laboral, se relaciona con el tamaño de la economía del país y, en el caso boliviano, la concentración productiva en el sector extractivo. Visto desde el empleador, el fenómeno se debe a que las universidades e institutos técnicos-tecnológicos no brindan conocimientos aptos para que los estudiantes logren desenvolverse en el ámbito laboral. Visto desde la academia, el sector empleador no ofrece condiciones dignas de empleo. El abismo que se abre entre los dos ámbitos parece infranqueable, con un resultado común: jóvenes profesionales que no logran insertarse en el ámbito laboral o para hacerlo, deben aceptar condiciones de precarias de empleo.

Dado lo anterior, se abren dos vertientes de análisis; por un lado: cómo optimizar los procesos formativos que conduzcan a los jóvenes a desenvolverse con éxito en el ámbito productivo, generando en sí mismos competencias laborales y, por otra parte, cómo reconocer o formalizar este camino por el cual se generan las competencias laborales.

En esta lógica, la Cooperación Alemana en Bolivia analiza e implementa acciones específicas para adaptar la experiencia alemana en formación de aprendices a otros países y contextos. La complejidad de este sistema abre una serie de interrogantes sobre su factibilidad en Bolivia. Una de estas interrogantes es su potencial impacto en la empleabilidad; otra es, cómo podrían certificarse competencias laborales bajo las condiciones actuales. Una tercera interrogante es el escenario normativo que permitiría la articulación de sectores y actores para este fin.

En Alemania, el sistema de la formación de aprendices, conocido como formación dual es una combinación de normativa, tradición y eficiencia empresarial. Se ha adaptado a más de 400 oficios. El rol de las Cámaras de Industria y Comercio respectivas es protagónico. Son las cámaras de cada sector las que hacen la evaluación y certificación reconocida por la industria respectiva. El Estado reconoce la evaluación y certificación de las cámaras e invierte en los centros de formación. Las cámaras de industria y comercio de cada sector autorizan a las empresas (pequeñas, medianas o grandes) que deseen captar y formar aprendices. Las empresas, por tanto, ofrecen contratos de aprendizaje a los jóvenes y se

adecuan para recibirlos en sus instalaciones. Los jóvenes seleccionados, obtienen un puesto de aprendiz con salario y acompañamiento de un tutor en la empresa (un “meister” con certificado para hacer este acompañamiento). Un gran porcentaje de jóvenes “aprendices” de la formación dual, se quedan en la empresa luego de concluir su formación.

Así, Alemania ha logrado superar el desempleo exitosamente con respecto a la Unión Europea (5,5%, frente al 15% promedio, datos 2018), ofreciendo formalidad en la formación y en los puestos de trabajo. Situación similar se presenta en Suiza, cuyo promedio de desempleo en los últimos 10 años fue de 2,6%. Podemos concluir que los ámbitos formativo y productivo van de la mano.

¿Cuán factible es implementar este tipo de formación, adaptada a la realidad boliviana? Se han desarrollado varias experiencias en los últimos años. Una de ellas es la de la Cámara de Comercio Boliviano – Alemana junto con el colegio Alemán en la ciudad de La Paz. Desde hace más de 20 años, implementa la formación dual en dos carreras técnicas: Técnico Superior Trilingüe en Comercio Exterior y Técnico Superior Trilingüe en Administración y Organización Industrial. Los graduados obtienen titulación alemana con reconocimiento posterior del Estado Boliviano.

Otra experiencia desarrollada desde 2013 por la GIZ, es la formación de periodistas crossmedia (perfil de especialización). En esta experiencia centrada en un oficio concreto se ha dado una “bolivianización” del sistema a las condiciones del país. Pese a lo específico del sector, se destaca que el 80% de los periodistas formados ha mejorado sus condiciones de empleabilidad (Fundación para el Periodismo, datos 2018)

También, el sector de agua y saneamiento ha iniciado su propia exploración de factibilidad de formación de aprendices para el sector. Desde la GIZ se considera sobre todo la experiencia peruana en el programa PROAGUA en el Perú. Por la amplitud del sector y en miras a propuestas de mayor alcance, se hace necesario un análisis de la normativa boliviana que permita identificar si la formación de aprendices podría ser una propuesta de mayor alcance para el futuro y que dicha formación conduzca a una certificación por competencias bajo estándares de calidad.

2. OBJETIVO GENERAL

Elaborar un análisis detallado de las condiciones marco legales e institucionales de normas y estrategias para capacitación, formación técnica y certificación de competencias laborales con enfoque en la implementación del modelo de formación de aprendices en Bolivia.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir el marco legal laboral y educativo relacionado con la formación técnica en Bolivia, enfatizando en los vacíos y potenciales que deben considerarse para implementar el modelo de formación de aprendices, tanto para el sector público como para el sector privado.
- Identificar las instituciones determinantes, sus roles y sus interrelaciones, para la implementación del modelo de aprendices en Bolivia, tomando como parámetro el sector de agua y saneamiento.
- Analizar, identificar o proponer procesos para la certificación de competencias laborales generadas por el modelo de formación de aprendices en Bolivia.
- Analizar los diferentes programas de empleabilidad desarrollados en Bolivia, tomando como base la normativa nacional.
- Plantear una estrategia de acciones a nivel normativo – institucional (ruta crítica) para la implementación del modelo de formación de aprendices en Bolivia.

4. ACTIVIDADES Y ALCANCE DE TRABAJO

El presente trabajo de consultoría debe plantearse bajo los siguientes alcances y actividades:

- Caracterización del marco legal del Plan Nacional de Empleo desarrollado por el Ministerio de Planificación y la Formación Dual de la Cámara Boliviano Alemana.
- Caracterización del sistema de formación técnica, alternativa y universitaria existente.
- Elaboración de documentos de sistematización (memorias) de las reuniones, talleres o videoconferencias realizadas dentro del marco de los productos esperados y adjuntarlos como anexos en el informe final de la consultoría.
- También, incluir la presentación de resultados a actores clave.

5. METODOLOGÍA

La metodología será propuesta por la entidad proponente, de manera clara y sistemática en su plan de trabajo. Este plan de trabajo debe ser coordinado y aprobado por el responsable de seguimiento en la consultoría.

El plan de trabajo, cronograma de actividades y el planteamiento para la recolección de información y su procesamiento deben formar parte de la propuesta metodológica. Se espera un planteamiento metodológico claro y estructurado para la recolección de información y su procesamiento.

El enfoque dual o modelo de formación de aprendices es clave para el planteamiento del escenario de capacitación y formación.

El enfoque de competencias laborales es central, por lo que se precisa partir de una perspectiva funcional más que ocupacional.

Del mismo modo y en la lógica de gestión de la GIZ, basada en el sistema de cooperación, se busca un trabajo multiactor, multinivel y de construcción conjunta con los actores. Los procesos y productos emergentes de la consultoría deben orientarse por criterios técnicos de sostenibilidad, eficiencia y visión estratégica.

6. PRODUCTOS

Los productos que la entidad proponente debe entregar son:

PRODUCTOS	FECHAS
Producto 1: Propuesta metodológica detallada y cronograma de actividades de la consultoría (aprobados)	12.08.19
Producto 2, Primera Parte: Capítulo 1: Documento de análisis y cuadros sinópticos de la norma laboral vinculada a la formación dual o modelo de formación de aprendices. Contiene el análisis del contrato de aprendizaje, sistema de capacitación/formación para el sector público y privado. Potencialidades de empresas. Análisis del sistema RSE u otros para incentivo empresarial, en las normas vigentes.	26.08.19
Capítulo 2: Documento de análisis y cuadros sinópticos de la norma educativa vinculada a la formación técnica profesional relevante para la formación de aprendices. Análisis de cómo incorporar la práctica laboral estructurada al actual sistema de formación, técnica o posgradual.	

Análisis del sistema de titulación, sistema de horas académicas y el cómputo de práctica laboral.	
Capítulo 3: Documento de análisis del sistema de certificación de competencias vigente. Ruta crítica y descripción del proceso (determinación de estándares, actores de decisión, tiempos, etc.). Desafíos y potencialidades para procesos de certificación de competencias bajo procesos de formación y capacitación.	
Capítulo 4: Documento de análisis de casos concretos: INFOCAL, Plan Nacional de Empleo y Formación Dual AHK, desde los marcos normativos institucionales identificados	
Capítulo 5: Documento de análisis y cuadro sinóptico de instituciones, roles, mandatos y sus potencialidades para la articulación de un sistema de formación de aprendices.	
Producto 2, Segunda Parte: Capítulo 6: Documento de análisis detallado de estado de las condiciones marco legales e institucionales para capacitación, formación técnica y certificación de competencias laborales, que incluya la descripción y análisis de los marcos normativos que respondan a los objetivos y productos planteados. Presentación preliminar	09.09.19
Capítulo 7: Documento de análisis de las condiciones marco legales e institucionales para capacitación, formación técnica y certificación de competencias laborales que permitan la implementación de la formación de aprendices en el sector de agua y saneamiento básico	
Validación con actores: Presentación final a actores relevantes (conversatorio para 20 participantes) de análisis de resultados. Incluye productos (documentos de respaldo) del análisis detallado de estado de las condiciones marco legales e institucionales para capacitación, formación técnica y certificación de competencias laborales, que incluya la descripción y análisis de los marcos normativos que respondan a los objetivos y productos planteados	
Producto - Documento final: Presentación de capítulos finales con la incorporación de sugerencias y complementaciones de los actores. El cuerpo central del documento no debe exceder las 30 páginas, incluido el Resumen Ejecutivo	20.09.19

Todos los productos deberán ser entregados en forma física (papel) y magnética (CD's).

Nota. - Las fechas son referenciales y deberán ser propuestas por la entidad proponente.

7. INFORMES Y FECHAS DE PRESENTACIÓN

La entidad proponente con personería jurídica legalmente establecida en el país debe presentar una propuesta metodológica consistente, dos informes de avance de la consultoría y un informe final de acuerdo con las siguientes fechas:

Productos e informes	Fecha de entrega
Propuesta metodológica y cronograma de actividades (producto 1)	12.08.19
Primer informe de avance (capítulos 1, 2, 3, 4 y 5)	26.08.19
Segundo informe de avance y validación con actores relevantes (productos 6 y 7)	09.09.19
Documento final	20.09.19

Nota. - Las fechas son referenciales y deberán ser propuestas por la entidad proponente

8. FORMATO DOCUMENTOS

Todo producto y/o resultado de la consultoría debe ser presentado en formato PERIAGUA, Los documentos e informes de la consultoría deberán ser entregados por la entidad proponente en oficinas del Programa PERIAGUA, ubicadas en la Calle 11 de Calacoto No. 8039 entre Av. Sánchez Bustamante. Deben estar dirigidos a nombre del Asesor Principal en formación dual y certificación de competencias, Sr. Rodrigo Acosta. El formato será proporcionado a la entidad proponente, a la firma del contrato en formato físico, en 2 ejemplares anillados y en formato digital en un CD con los productos de la consultoría en formato editable.

9. COORDINACIÓN TÉCNICA

El trabajo de la entidad proponente deberá ser realizado en coordinación con el/la asesor de la medida SFF Fortalecimiento de la formación técnica en Bolivia de la GIZ designado/a para la supervisión de la consultoría.

10. LUGAR DE TRABAJO

La consultoría se realizará en la ciudad de La Paz.

11. TIEMPO DE CONTRATACIÓN

La duración de la presente consultoría será de seis semanas, entre el 12 de agosto al 20 de septiembre de 2019. Tiempo referencial. La entidad proponente podrá proponer los tiempos.

12. PERFIL DE LA ENTIDAD PROPONENTE

Se requiere una entidad proponente establecida legalmente en el país, con personería jurídica, que cuente con un equipo multidisciplinario con experiencia en investigación y análisis laboral, educativo y productivo.

Datos y Experiencia de la Entidad Proponente (Experiencia general de al menos 5 años y específica, en investigación, de al menos 3 años. Datos de la entidad proponente, del representante legal y de los especialistas.

- Experiencia específica realizando estudios cualitativos y cuantitativos del ámbito laboral, público y privado, mercado de trabajo, empleabilidad, análisis del ámbito empresarial, formación profesional, competencias laborales, vinculación al ámbito educativo. Al menos 3 estudios o análisis producidos.
- Experiencia específica en el sector de Agua y Saneamiento, conocimiento de actores y problemática del sector. Al menos un análisis sectorial elaborado en los últimos 3 años.

Hoja de Vida de los Profesionales Especialistas (formación, experiencia de trabajo profesional mayor a 10 años y experiencia de trabajo en los campos específicos).

Conocimientos sobre métodos cualitativos y cuantitativos, desarrollo de conceptos y comprobación de teorías y síntesis.

La coordinación del estudio puede recaer en cualquiera de los tres especialistas que conformen el equipo.

Economista o Abogada (o) con enfoque en investigación laboral

Profesional con título universitario en el área del Derecho o Economía.
Experiencia específica mínima de 10 años en el ámbito laboral, empleo, empleabilidad, competencias laborales, análisis normativo del empleo.
Experiencia demostrada (al menos dos investigaciones) en análisis normativo institucional laboral y de empleo - empleabilidad en el ámbito público y privado.

Educador (a) o Pedagogo (a) o ramas afines

Profesional con título universitario en Ciencias de la Educación o Pedagogía.
Experiencia profesional general mínima de 10 años en análisis normativo institucional del sistema educativo boliviano: formación alternativa, formación técnica y universitaria.
Experiencia demostrada (al menos dos investigaciones) en el enfoque basado en competencias y la certificación de competencias en Bolivia

Especialista en coordinación interinstitucional

Profesional con título universitario en el área de Ciencias Económicas, Sociales o ramas afines.
Experiencia profesional general mínima de 10 años en ámbitos interinstitucionales públicos y privados, coordinación de actores en plataformas de trabajo, mesas de coordinación técnica, redes institucionales.

Se deberá presentar una propuesta técnica y una propuesta económica por separado de acuerdo a las instrucciones del formulario 003.

13. FORMA DE PAGO

No. de pago	Producto o informe a entregar	Fechas	Monto Bs
1	A la entrega y aprobación del plan de trabajo (Físico y digital)	12/08/19	20%
2	A la entrega y aprobación del Informe final (físico y digital)	20/09/19	80%
		TOTAL	100%

El servicio prestado por la entidad proponente a la GIZ será por un monto global. La GIZ está exenta de realizar cualquier pago adicional. El mismo no incluye los gastos de talleres.

Nota. - Las fechas son referenciales y deberán ser propuestas por la entidad proponente.

14. VIAJES OFICIALES

La consultoría tendrá como sede la Ciudad de La Paz.

Debe incluir en su propuesta la realización de dos viajes: a Santa Cruz y a Sucre (por temas de recolección de información y análisis institucional). Los tiempos de permanencia en cada ciudad no deben superar los 3 días.

15. FACTURACIÓN

La entidad proponente deberá entregar la factura correspondiente por el total del costo de la consultoría, emitida a nombre de GIZ, consignando el Número de Identificación Tributaria NIT 99001.

16. PROPIEDAD INTELECTUAL

Los materiales producidos bajo los presentes Términos de Referencia, tales como diseños metodológicos, escritos, reportes, gráficos, fotografías, cintas magnéticas, programas de computación y demás son de propiedad exclusiva de la GIZ. Este derecho propietario continuará vigente aún después de la conclusión de la relación contractual de las partes.

El uso de estos por parte la entidad proponente será posible únicamente con la autorización formal de GIZ.

17. CONFIDENCIALIDAD

La entidad proponente deberá guardar confidencialidad sobre todo material que le sea entregado para el desempeño de su trabajo y que sea de propiedad del Programa PERIAGUA - GIZ. De igual forma no podrá dar a dicho material otro uso que no sirva al cumplimiento de objetivos de la presente consultoría, salvo autorización explícita del Programa PERIAGUA - GIZ.