



Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis/monografía

Yo Patricia Mercedes Guilarte Aguilera C.I. V-17.253.364 C.D. 000535
autor/a de la tesis titulada
"Evaluación de resultados Post del Programa de Becas Internacionales
del ALBA-TCP y Propuesta de Empleabilidad, en el marco
del convenio Básico de cooperación Económica entre Venezuela y Bolivia"
mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva
autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos
para la obtención del título de

Magíster en Relaciones Internacionales e Integración.

En la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede académica La Paz.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Académica La Paz, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación a partir de la fecha de defensa de grado, pudiendo, por lo tanto, la Universidad utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en formato virtual, electrónico, digital u óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamo de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría Adjunta a la Secretaria General sede Académica La Paz, los tres ejemplares respectivos y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Fecha. 15-11-2019

Firma: Guilarte



**UNIVERSIDAD ANDINA
SIMÓN BOLÍVAR**

ORGANISMO ACADÉMICO DE LA COMUNIDAD ANDINA

SEDE ACADÉMICA LA PAZ

ÁREA DE ECONOMÍA Y EMPRESA

**MAESTRÍA EN RELACIONES INTERNACIONALES E
INTEGRACIÓN**

Gestión: 2016 – 2017

**“EVALUACIÓN DE RESULTADOS POST DEL PROGRAMA DE BECAS
INTERNACIONALES DEL ALBA – TCP Y PROPUESTA DE EMPLEABILIDAD, EN
EL MARCO DEL CONVENIO BÁSICO DE COOPERACIÓN TÉCNICA ENTRE
VENEZUELA Y BOLIVIA”**

ALUMNA: PATRICIA MERCEDES GUILARTE AGUILERA

**La Paz – Bolivia
2019**



**UNIVERSIDAD ANDINA
SIMÓN BOLÍVAR**
ORGANISMO ACADÉMICO DE LA COMUNIDAD ANDINA

SEDE ACADÉMICA LA PAZ

ÁREA DE ECONOMÍA Y EMPRESA

**MAESTRÍA EN RELACIONES INTERNACIONALES E
INTEGRACIÓN**

Gestión: 2016 – 2017

**“EVALUACIÓN DE RESULTADOS POST DEL PROGRAMA DE BECAS
INTERNACIONALES DEL ALBA – TCP Y PROPUESTA DE EMPLEABILIDAD, EN
EL MARCO DEL CONVENIO BÁSICO DE COOPERACIÓN TÉCNICA ENTRE
VENEZUELA Y BOLIVIA”**

ALUMNA: PATRICIA MERCEDES GUILARTE AGUILERA

TUTOR: SERGIO G. VILLARROEL BÖHRT

**La Paz – Bolivia
2019**

Dedicado a Dios y a mi Familia...

AGRADECIMIENTOS

Deseo agradecer en primera instancia a Dios y a mis padres, cuyo respaldo fue muy importante durante este proceso de culminación de mis estudios de posgrado. Agradezco asimismo a mis hermanos Luis David y Luis Rafael, por alentarme en todo momento para alcanzar mis metas. Hago también un reconocimiento especial a mi tutor Sergio Villarroel Böhr, quien me ayudó con mucha dedicación y esmero en la elaboración de esta Tesis de Grado. Por último, agradezco también a mi amigo y colega de trabajo Adruskin Rangel por todo su apoyo brindado a lo largo de estos años.

RESUMEN

Esta Tesis de Grado está centrada en el Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP y evalúa sus resultados post ejecución, tomando en cuenta únicamente los estudiantes Bolivianos que cursaron estudios en Venezuela.

Se elabora una encuesta a los beneficiarios en la que se levanta información sobre características de ingreso a puestos de trabajo, pertinencia de conocimientos técnicos impartidos por los centros de formación, adecuación del perfil profesional al mercado laboral local y adquisición de herramientas de empleabilidad durante los estudios.

Para paliar las falencias encontradas en lo que a capacidades genéricas de empleabilidad se refiere, la Tesis propone la incorporación de un innovador Módulo Digital de Autoaprendizaje Interactivo (MODAI), el cual debiera implementarse de forma transversal en todas las carreras dictadas por el Programa, constituyéndose en una alternativa rápida, de bajo presupuesto y altamente efectiva.

Dado que aun existe un remanente de becarios cursando sus últimos cursos en Venezuela (cuyo retorno está previsto para el 2019), éstos podrían todavía beneficiarse del MODAI, así como también los beneficiarios de futuras versiones del Programa.

Se espera también que los resultados obtenidos sirvan de insumo a una futura comisión mixta de cooperación Boliviano-Venezolana, la cual dando cumplimiento al Convenio Básico de Cooperación Técnica entre ambos países, deberá en algún momento futuro evaluar los resultados del Programa de Becas en cuestión.

Con todo esto se pretende contribuir, en última instancia, no solo a mejorar el diseño del Programa de Becas, sino a fortalecer las relaciones bilaterales y de cooperación técnica sur-sur entre Bolivia y Venezuela.

ÍNDICE

RESUMEN	<i>i</i>
ÍNDICE	<i>ii</i>
ÍNDICE DE CUADROS	<i>iii</i>
ÍNDICE DE GRÁFICOS	<i>iv</i>
ÍNDICE DE DIAGRAMAS	<i>iv</i>
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO II	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	3
2.1. Problema de Investigación	4
2.2. Justificación	5
2.3. Objetivos e hipótesis	6
2.4. Operacionalización de variables	7
CAPÍTULO III	
ANTECEDENTES DEL PROGRAMA DE BECAS INTERNACIONALES DEL ALBA – TCP	9
3.1. Características generales	9
3.2. Marco normativo de referencia	10
3.3. Beneficiarios	12
CAPÍTULO IV	
MARCO TEÓRICO	15
4.1. Entorno de integración en la región y cooperación sur–sur	15
4.2. Movilidad internacional de estudiantes	18
4.3. Empleabilidad y capital humano	20
4.4. Evaluación de resultados <i>post</i> ejecución	23
CAPÍTULO V	
LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN PRIMARIA	25
5.1. Diseño de boleta de encuesta	25
5.2. Población objetivo	26

5.3.	Tipo de muestreo	26
5.4.	Tamaño de muestra	27
CAPÍTULO VI		
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		28
6.1.	Estadísticas de acceso a puestos de trabajo	28
6.2.	Cumplimiento de indicadores de Marco Lógico	35
6.3.	Competencias de empleabilidad genéricas	36
CAPÍTULO VII		
PROPUESTA DE MÓDULO DE EMPLEABILIDAD		42
7.1.	Características generales	42
7.2.	Lineamientos de contenido	45
7.3.	Bases de negociación contractual	51
CAPÍTULO VIII		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		52
BIBLIOGRAFÍA		57
ÍNDICE DE CUADROS		
CUADRO 1:	Variables e indicadores del Marco Lógico del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP	8
CUADRO 2:	Distribución de becarios Bolivianos por centro de formación	14
CUADRO 3:	Vínculos entre variables investigadas y preguntas en la encuesta	26
CUADRO 4:	Percepción de si la profesión estudiada está acorde al perfil de profesionales requeridos en el mercado Boliviano	34
CUADRO 5:	Cumplimiento de indicadores establecidos en Marco Lógico	36
CUADRO 6:	Orientación brindada sobre manejo de entrevistas y elaboración de currículum	41
CUADRO 7:	Unidad de Búsqueda: Componentes, herramientas y contenido	47

CUADRO 8: Unidad de Postulación: Componentes, herramientas y contenido	49
-------------------------------------------------------------------------------------	----

CUADRO 9: Unidad de Desempeño: Componentes, herramientas y contenido	50
-----------------------------------------------------------------------------------	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Principales indicadores del Programa de Becas Internacionales del Alba-TCP para Bolivia	12
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

GRÁFICO 2: Especialidades elegidas por becarios Bolivianos	13
-------------------------------------------------------------------------	----

GRÁFICO 3: Acceso a puestos de trabajo vinculados a profesión	29
----------------------------------------------------------------------------	----

GRÁFICO 4: Información recibida durante los estudios sobre características del mercado laboral	30
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

GRÁFICO 5: Ascensos experimentados por beneficiarios en sus puestos de trabajo	32
------------------------------------------------------------------------------------------------	----

GRÁFICO 6: Adecuación de conocimientos adquiridos a necesidades de puestos de trabajo	33
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

GRÁFICO 7: Salario percibido por beneficiarios en sus puestos de trabajo	35
---------------------------------------------------------------------------------------	----

GRÁFICO 8: Frecuencia de actualización de información y medio	37
----------------------------------------------------------------------------	----

GRÁFICO 9: Capacidad autodidacta y uso de internet	38
-----------------------------------------------------------------	----

GRÁFICO 10: Capacidad de adaptación a cambios en puestos de trabajo	39
----------------------------------------------------------------------------------	----

GRÁFICO 11: Elaboración de planes y actitud ante exceso de responsabilidades o tareas	40
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

ÍNDICE DE DIAGRAMAS

DIAGRAMA 1: Proceso de contratación y unidades MODAI	46
-------------------------------------------------------------------	----

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Boleta de encuesta

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En el marco de la Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América (ALBA-TCP), los Estados miembros acordaron la creación de un Programa de Becas Internacionales, el cual se hizo efectivo en 2006 y ha beneficiado hasta la fecha a más 5,000 jóvenes provenientes de todos los países participantes. La delegación Boliviana ha sido históricamente la más numerosa de todas las que forman parte del grupo de estudiantes internacionales en Venezuela, habiéndose graduado en total 971 becarios Bolivianos y quedando un remanente de 139 estudiantes (aun activos) que retornarán en 2019.

Actualmente, este tipo de cooperación sur-sur en Latinoamérica está experimentando una renovada relevancia ya que, según los países involucrados, se adecua mejor a sus necesidades al hacer mayor uso de recursos locales, generando así un mayor sentido de apropiación que la tradicional cooperación norte-sur.

Si a esto se suma la tendencia global cada vez más creciente de movilidad internacional de estudiantes para adquirir formación profesional, se tiene uno de los fenómenos más dinámicos de la era contemporánea, como es el de la internacionalización de la educación superior.

El fin último del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP es que los beneficiarios accedan a puestos de trabajo de calidad relacionados con su área de formación. Sin embargo, según estimaciones preliminares de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional, la tasa de egresados que no estarían pudiendo insertarse al mercado laboral

formal sería elevada, lo cual preocupa tanto a los nuevos profesionales como al gobierno Boliviano.

Es en este sentido que el objetivo de la presente Tesis de Grado es evaluar los resultados *post* ejecución del Programa de Becas, a fin de conocer los efectos que produjo en los beneficiarios en materia de generación de capacidades técnicas y de empleabilidad. Esto se efectiviza a través de una encuesta a los beneficiarios, que se constituye en la principal fuente primaria de información generada por la Tesis.

Además, los resultados obtenidos servirán de insumo a una futura comisión mixta de cooperación Boliviano-Venezolana, ya que el Convenio Básico de Cooperación Técnica entre ambos países señala explícitamente la necesidad de *evaluar* los resultados de la ejecución de proyectos específicos. Se espera también que los resultados sean tomados en cuenta al momento de considerar una posible ampliación del Programa de Becas y, eventualmente, para una evaluación de impacto si es que llegara a implementarse en algún momento. Nótese también que, si bien la primera versión del Programa de Becas concluyó formalmente el año 2015 con el envío de la última cohorte de estudiantes (de ahí la naturaleza de evaluación de resultados *post* ejecución), todavía existen becarios cursando sus últimas materias en Venezuela (que retornarán en 2019). Esto abre la posibilidad de que algunos de estos becarios puedan todavía beneficiarse del Módulo de Empleabilidad propuesto al final de la presente Tesis, puesto que la encuesta reveló que esta fue precisamente una de las falencias en los contenidos del mencionado Programa.

Para lograr los objetivos trazados la Tesis ha sido estructurada en ocho secciones. Luego de esta introducción, la segunda sección aborda las características metodológicas de la investigación, para luego pasar a la sección de antecedentes del Programa de Becas. La cuarta sección plantea el marco teórico, seguida de la sección relacionada al levantamiento de información a través de la encuesta. La sexta sección presenta el análisis e interpretación de resultados y la séptima la propuesta de módulo de empleabilidad, cerrando finalmente la última sección con las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En este caso se trata de una investigación descriptiva, ya que pretende analizar las características y resultados del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP, explicando el comportamiento de las variables que intervinieron e interpretando los resultados. El método es hipotético-deductivo, ya que se formula un punto de partida (hipótesis), y se van deduciendo luego las consecuencias derivadas de la implementación del mencionado Programa de Becas.

El enfoque de la investigación es mixto, ya que se emplean elementos de juicio cualitativos pero con un fuerte componente cuantitativo, basado en el levantamiento y procesamiento de una encuesta a los beneficiarios, que se constituye además en la principal fuente primaria de información. Como fuentes secundarias se tomarán diversos registros administrativos y estadísticas oficiales de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional.

Algunos alcances adicionales de la investigación son los siguientes:

- Temático: La presente investigación se inserta en las materias de Cooperación Internacional y Proyectos, cursadas en la Maestría de Relaciones Internacionales e Integración de la Universidad Andina Simón Bolívar.
- Temporal: El tiempo de referencia que tendrá la investigación comprenderá desde 2006, año que inició el Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP, hasta 2015, año en que partió la última cohorte (debiendo retornar en 2019).

- Geográfico: Se llevará a cabo la investigación en el Estado Plurinacional de Bolivia.
- Población: La población estudiada serán los profesionales egresados del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP.

2.1. Problema de Investigación

En Bolivia, según estimaciones de la Escuela de Gestión Pública Plurinacional (ente que regula el tema de becas) al 2016; de 1,400 profesionales Bolivianos egresados en Venezuela (971) y Cuba (429) solo 300 estaban ejerciendo su profesión formalmente en el país, lo que significa una gran preocupación tanto para el profesional como para el gobierno Boliviano, que enfrenta ante esta situación la fuga de cerebros hacia otros países o el incremento del trabajo informal (acrecentado por dichos profesionales), que no encuentran donde trabajar una vez finalizada la carrera dentro de este programa.

El problema de investigación queda entonces planteado a través de la siguiente pregunta:

¿Son las características de diseño del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP las adecuadas para lograr la inserción laboral de los beneficiarios en el mercado de trabajo Boliviano?

Otras preguntas complementarias que también resultan relevantes para la presente investigación son las siguientes:

- ¿Fueron consideradas las características del perfil profesional requerido en el entorno Boliviano, al momento de diseñar el Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP?

- ¿Son los componentes y actividades del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP, consistentes con el propósito de lograr el acceso de los beneficiarios a puestos de trabajo de calidad relacionados con su área de formación?
- ¿Es posible adicionar un mecanismo de capacidades de empleabilidad que complemente el Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP, para mejorar su efectividad y asegurar su continuidad en Bolivia?

2.2. Justificación

Es indudable que todo el apoyo que se le puede brindar a la persona que desea estudiar resulta indispensable para contribuir al desarrollo de una vida integral y exitosa profesionalmente hablando, es por esto que las becas constituyen una de las formas más importantes para ayudar a quien quiere seguir una determinada carrera universitaria y no cuenta con las herramientas necesarias para hacerlo, principalmente por falta de recursos económicos o la inexistencia de la carrera que se tenga en mente estudiar en el país de origen.

En el ámbito internacional estas ayudas son cada vez más frecuentes, sobre todo en países donde existe simpatía ideológica o algún tipo de convenios binacionales que refuerzan las relaciones de cooperación e intercambio de experiencias como en los países de la Alianza Bolivariana para los Pueblos de nuestra América (Alba–TCP) que ha formado una amplia plataforma de complementariedad en todos los campos del conocimiento entre sus miembros, del cual Bolivia es parte.

Hoy en día existe un amplio consenso sobre la importancia del capital humano como motor del crecimiento de los países. Pero si esto no viene acompañado de una adecuada y oportuna evaluación, que permita identificar si un programa produjo o no los efectos deseados en los beneficiarios, resulta imposible valorar la verdadera contribución de la intervención.

Entonces, la investigación se justifica porque es preciso conocer cuan productivo fue el uso que se le dio a los recursos gubernamentales asignados por ambos países, y por la necesidad de identificar fortalezas y debilidades para una posible ampliación futura del Programa, además del requisito normativo de contar con una evaluación, tal como establece el Artículo 6 del Convenio Básico de Cooperación Técnica entre Bolivia y Venezuela (como se verá más adelante en el Subtítulo 3.2).

2.3. Objetivos e hipótesis

Siendo consistentes con el problema de investigación planteado, el objetivo general presenta las siguientes características:

Objetivo General

Evaluar los resultados *post* ejecución del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP, para conocer los efectos que produjo en los beneficiarios en materia de generación de capacidades técnicas y de empleabilidad.

Objetivos Específicos

- Describir y analizar las características del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP, en cuanto a diseño, procesos de implementación y ejecución en general.
- Medir los resultados de los indicadores correspondientes al nivel de propósito en la matriz de Marco Lógico.
- En función a la evaluación efectuada, formular y sugerir modificaciones al Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP, con miras a una posible segunda fase de ejecución.

- Brindar insumos a la próxima comisión mixta de cooperación Boliviano-Venezolana, la cual por normativa deberá evaluar en el futuro los resultados de la ejecución del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP.

Hipótesis

La evaluación *post* ejecución del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP, permite mejorar el diseño y metodología de implementación de dicho Programa, a fin de lograr en última instancia la inserción laboral de los egresados en fuentes de trabajo dignas y acordes a las capacidades adquiridas.

2.4. Operacionalización de variables

Variable dependiente

- Acceso a puestos de trabajo de calidad (relacionados con área de formación)

Variables independientes

- Para aquellos egresados que accedieron a puestos de trabajo, la encuesta elaborada en el presente trabajo de Tesis identificará también los principales determinantes, como ser:
 - Calidad y pertinencia de conocimientos adquiridos en el Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP (ajuste de currículo)
 - Conocimiento de características del mercado laboral
 - Frecuencia de actualización de conocimientos

- Adecuación al perfil profesional requerido por el mercado Boliviano
- Capacidades de empleabilidad

Adicionalmente, por tratarse de una evaluación, se medirá también el cumplimiento de los indicadores vinculados al *propósito* del Programa, los cuales se encuentran en la Matriz de Marco Lógico del mismo y se detallan a continuación en el Cuadro 1.

CUADRO 1
Variables e indicadores del Marco Lógico del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP

Propósito	Variables	Indicadores	Medio de verificación
Beneficiarios con acceso a puestos de trabajo de calidad, relacionados con su área de formación	Empleo	Porcentaje de egresados que consiguen emplearse en trabajos acordes a su profesión	Encuesta y datos administrativos
	Búsqueda	Tiempo transcurrido entre el egreso y acceso a un puesto de trabajo	Encuesta y datos administrativos
	Promoción	Porcentaje de egresados que consiguen un ascenso dentro de la institución empleadora	Encuesta y entrevista a empleadores
	Remuneración	Porcentaje de egresados ganando salarios competitivos en el mercado	Encuesta y estadísticas salariales

Fuente: Elaboración con base en Marco Lógico del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP

Simplemente como referencia, vale la pena mencionar que el fin último del Programa (establecido en la Matriz de Marco Lógico), es el de aumentar el capital humano de los beneficiarios, el cual solamente podría ser medido a través de una evaluación de impacto (después de algunos años de culminada la ejecución).

CAPÍTULO III

ANTECEDENTES DEL PROGRAMA DE BECAS INTERNACIONALES DEL ALBA – TCP

3.1. Características generales

La Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América (ALBA- TCP) constituye una propuesta de integración entre los pueblos de América Latina, El Caribe, África y Medio Oriente, que comparten espacios geográficos, vínculos históricos y culturales, necesidades y potencialidades comunes, orientado al fomento de las ventajas cooperativas entre las naciones con la finalidad de disminuir las asimetrías existentes entre los pueblos, según información de la Secretaría Permanente del bloque.

Como estrategia fundamental, la unidad se plantea atacar frontalmente la pobreza, la exclusión social, el intercambio desigual y las condiciones poco equitativas de las relaciones internacionales, el acceso a la información y tecnología, generando la construcción de consensos que repiensen alternativas de integración que conduzcan al necesario desarrollo endógeno nacional y regional enfocando en su acción la erradicación de los flagelos que azotan la humanidad, el disfrute de una mejor calidad de vida y la eliminación de las desigualdades sociales de nuestros pueblos.

Sobre esta base, los países miembros de la Alianza han creado instancias gubernamentales en cada nación con el objeto de coordinar el Programa de Becas Internacionales, el cual ha desempeñado un papel importante, llevando la esperanza de posibilidades educativas a jóvenes de escasos recursos económicos de América Latina, El

Caribe, África y Medio Oriente que desean cursar carreras universitarias en otros países, para luego regresar y ejercer lo aprendido en sus países de origen, atendiendo las necesidades prioritarias de acuerdo a la profesión adquirida.

El gobierno Venezolano lleva adelante este programa a través de la Fundación Gran Mariscal de Ayacucho (FundAyacucho), con la finalidad de estrechar vínculos de cooperación para la integración de nuestros pueblos en el área educativa. Hasta ahora, de acuerdo a datos de esta institución, se ha beneficiado a más 5,000 jóvenes.

3.2. Marco normativo de referencia

El marco normativo tiene como punto de partida la celebración del Convenio Básico de Cooperación Técnica (CBCT) entre el Gobierno de la República de Bolivia y el Gobierno de la República de Venezuela, suscrito el 03 de Abril de 1973 y ratificado en Bolivia por Decreto Supremo N° 10865 de 14 Mayo de 1973.

En el espíritu de fortalecer los lazos entre ambos países, acordaron a través del mencionado Convenio que era de interés común estimular la investigación científica y el desarrollo social y económico de las partes, consientes de que una estrecha colaboración científica e intercambio de conocimientos técnicos y prácticos, son factores que contribuyen al desarrollo de los recursos humanos y materiales de las dos naciones.

El mismo Convenio establece también que la cooperación técnica podrá efectuarse a través de la realización conjunta o coordinada de programas de investigación, desarrollo y capacitación (Art. 2), señalando además que los países podrán recurrir a la concesión de becas de estudio de especialización, perfeccionamiento profesional o de adiestramiento (Art. 3).

Un punto muy importante de este Convenio, que hace a la esencia misma de la presente Tesis de Grado, es que se señala explícitamente que una comisión mixta de cooperación Boliviano-Venezolana, deberá reunirse cuando sea necesario para *evaluar* los resultados de la ejecución de proyectos específicos (Art. 6). Al haber sido enviada la última cohorte de estudiantes en 2015 (debiendo retornar en 2019), resulta de vital importancia evaluar los resultados post ejecución, a fin de analizar las posibles brechas entre lo previsto en el diseño del 2006 y la situación real actual. En este sentido, la presente Tesis de Grado se constituirá en un insumo importante para la futura comisión mixta de cooperación.

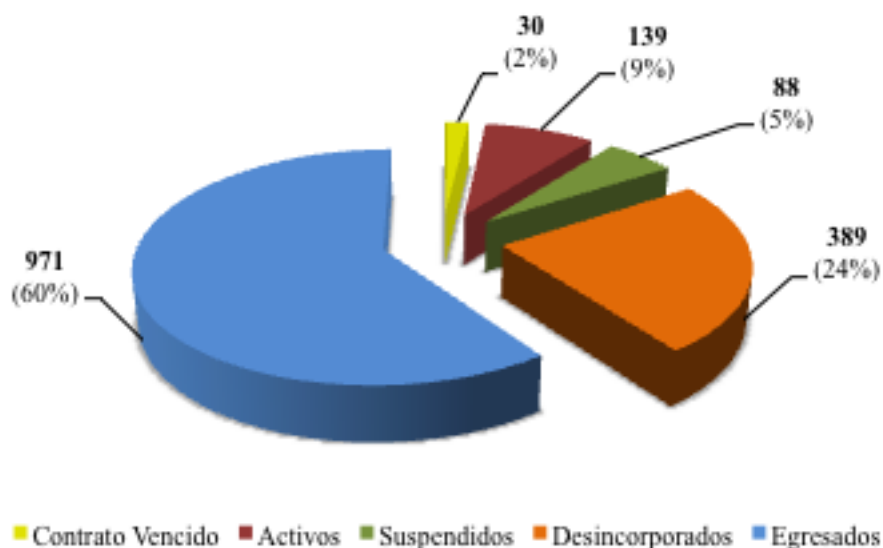
El segundo documento importante del marco normativo (amparado en el Artículo 1 del CBCT que establece la posibilidad de celebrar Acuerdos Complementarios), es el Acuerdo de Cooperación en Materia de Educación Superior (ACMES) entre el Gobierno de la República de Bolivia y el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, suscrito el 23 de Enero de 2006 y ratificado en Bolivia mediante Ley No. 3428 de 21 de Junio de 2006. Este Acuerdo tiene como objeto avanzar en el fortalecimiento de las relaciones de cooperación recíproca entre las partes, mediante el intercambio y la formación de profesionales en diversas áreas del conocimiento, necesarios para el desarrollo de sus naciones (Art. 1). Aquí ya se hace referencia específica a las características de la beca, definiendo cantidad de becarios, carreras a ser cursadas, requisitos de postulación, compromisos de financiamiento de cada país, etc.

Por último, en fecha 26 de Mayo de 2006, se firma el Acuerdo "Gran Mariscal de Ayacucho", también complementario al CBCT en materia de Cooperación Educativa y con miras a instrumentalizar el ACMES. El objetivo de este Acuerdo es el de fortalecer la cooperación, propiciando el intercambio y la formación de profesionales bolivianos en las diferentes instituciones de Educación Superior de Venezuela, en pregrado y postgrado, así como también a través de pasantías, y mediante asesorías académicas y técnicas que permitan impulsar procesos propios de inclusión en Educación Superior.

3.3. Beneficiarios

El Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP se inició en 2006 y hasta finales del 2017 ha beneficiado a más de cinco mil estudiantes de cuarenta naciones de Asia, África, América Latina y el Caribe. Históricamente, la delegación Boliviana ha sido la más numerosa de todas las que forman parte del grupo de estudiantes internacionales en Venezuela. Como muestra el Gráfico 1, en total se han graduado 971 jóvenes Bolivianos y actualmente existen todavía 139 becarios activos.

GRÁFICO 1
Principales indicadores del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP para Bolivia



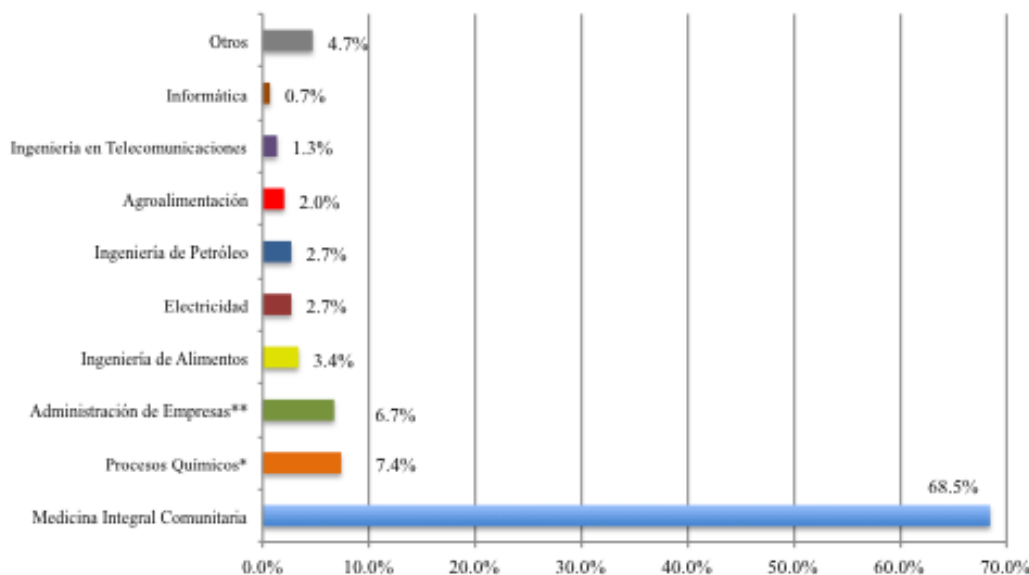
Fuente: Elaboración con base en datos proporcionados por FundAyacucho

Las ramas de especialidad elegidas por los estudiantes Bolivianos son varias pero domina notoriamente la carrera de Medicina Integral Comunitaria (68.5%). Le sigue muy de lejos un segundo grupo de Procesos Químicos (7.4%) y Administración de Empresas (6.7%), para luego dar lugar a carreras de menor preferencia como Ingeniería de Alimentos (3.4%), Electricidad (2.7%), Ingeniería de Petróleo (2.7%), Agroalimentación (2.0%),

Ingeniería en Telecomunicaciones (1.3%) e Informática (0.7%). Dentro la categoría de “*otros*” se encuentran una variedad de opciones como por ejemplo enfermería, entrenamiento deportivo, medioambiente, mecánica industrial, gestión social del desarrollo local, instrumentación, producción animal, etc. El Gráfico 2 muestra todas estas estadísticas.

En la presente Tesis de Grado los 971 egresados se constituirán en el universo de estudiantes beneficiarios, de los cuales una muestra representativa será encuestada a fin de evaluar su percepción sobre el logro de los objetivos perseguidos por el Programa al momento de su diseño original.

GRÁFICO 2
Especialidades elegidas por becarios Bolivianos



(*) Incluye Programa Nacional de Formación (PNF) en Procesos Químicos

(**) Incluye Administración de Empresas Agropecuarias

Fuente: Elaboración con base en datos proporcionados por FundAyacucho

Por último, el Cuadro 2 muestra cuáles fueron las preferencias de los estudiantes Bolivianos en términos de centros de formación a lo largo de la República Bolivariana de Venezuela.

CUADRO 2
Distribución de becarios Bolivianos por centro de formación

No.	Centro de Formación	Proporción
1	Escuela Latinoamericana de Medicina Integral Comunitaria "Salvador Allende"	68.5%
2	Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez"	8.1%
3	Instituto Universitario de Tecnología CABIMAS	6.0%
4	Instituto Universitario de Tecnología "Alonso Gamero" - CORO	5.4%
5	Universidad Nacional Experimental de Los Llanos "Ezequiel Zamora"	3.4%
6	Instituto Universitario de Tecnología de Los Llanos - Calabozo	2.0%
7	Universidad Politécnica Territorial del Oeste de Sucre "Clodosbaldo Russían"	2.0%
8	Universidad Bolivariana de Venezuela - UBV	1.3%
9	Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional	1.3%
10	Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo	0.7%
11	Universidad Politécnica Territorial del Alto Apure "Pedro Camejo"	0.7%
12	Universidad Politécnica Territorial del Estado Portuguesa "Juan de Jesus Montilla"	0.7%
Total		100%

Fuente: Elaboración con base en datos proporcionados por FundAyacucho

CAPÍTULO IV

MARCO TEÓRICO

4.1. Entorno de integración en la región y cooperación sur-sur

Junto a la llegada del nuevo milenio comienza una forma distinta de integración entre algunos países latinoamericanos, sustancialmente diferente a la anterior que estaba centrada en la liberalización del comercio y las inversiones. Con Venezuela a la cabeza, la nueva agenda no se limitaba a la integración económica, sino que abarcaba también objetivos políticos y sociales, además de afianzar una mayor presencia del Estado en la economía (Briceño, 2013¹).

Según documentos y discursos de los líderes de países miembros de la Alternativa–posteriormente Alianza– Bolivariana para las Américas (ALBA)², la idea giraba en torno a plantear un modelo de integración anti-capitalista y anti-imperialista, en el que la hegemonía estadounidense sea neutralizada, constituyéndose así además en una alternativa a la iniciativa del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), impulsada en la región por ese mismo país. El bloque comenzó a aumentar y alcanzar masa crítica en 2006 con la adhesión de Bolivia y el recientemente elegido Evo Morales, quien añadió al proyecto original la propuesta de establecer un Tratado de Comercio de los Pueblos, convirtiéndose así en ALBA–TCP. En años sucesivos se adhirieron otros países de corte ideológico

¹ Briceño Ruiz, J. “Ejes y modelos en la etapa actual de la integración económica regional en América Latina”, *Revista Estudios Internacionales* Vol. 175, 2013, pp. 9-39.

² El nuevo esquema fue dado a conocer por Hugo Chávez en diciembre de 2001 durante la Tercera Cumbre de Jefes de Estado de la Asociación de Estados del Caribe. En abril de 2004 en un encuentro en La Habana – Cuba, Hugo Chávez, Fidel Castro y Evo Morales relanzaron la propuesta con nuevos bríos.

semejante, como Nicaragua (2007), Pequeña Dominica (2008), Honduras (2008), San Vicente y las Granadinas (2009), Antigua y Barbuda (2009) y, finalmente, Ecuador (2009); cambiándose en ese año la palabra Alternativa por “*Alianza*” (Ullán, 2012³).

Inicialmente, la agenda e instrumentos del nuevo bloque regional se concentraron en la cooperación energética. A partir de 2007 comenzaron a aprobarse instrumentos de tipo económico (Sistema Unitario de Compensación Regional–SUCRE y Banco del ALBA) y productivo (Empresas Grannacionales⁴). Comienza así a vislumbrarse una innovadora agenda de integración económica, aun cuando el comercio no era parte del proyecto original. Esta visión se ratifica en 2012 con la creación del denominado espacio económico del ALBA-TCP (ECOALBA-TCP), ideado para incrementar el grado de interdependencia económica y comercial entre los países del ALBA pero no a través de una zona de libre comercio o adoptando formas tradicionales de integración comercial, sino más bien estableciendo una zona económica de desarrollo compartido interdependiente, soberana y solidaria, destinada a consolidar y ampliar un nuevo modelo alternativo de relacionamiento económico para fortalecer y diversificar el aparato productivo y el intercambio comercial⁵.

De este modo, el ALBA apoya la idea de que la integración no puede reducirse al comercio, ni simplemente medir sus avances por el crecimiento del libre intercambio. En otras palabras no se trata de eliminar el comercio, sino de reafirmar que la integración es mucho más que hacer comercio (Martínez, 2006⁶). Entonces, el nuevo modelo de integración promovería un comercio basado no en las tradicionales ventajas comparativas o competitivas, promovidas por la literatura tradicional, sino en lo que pueden denominarse “*ventajas cooperativas*”.

³ Ullán De la Rosa, F. J. "La alianza Bolivariana para las Américas-Tratado de Comercio de los Pueblos (ALBA-TCP): Análisis de un proyecto de integración regional latinoamericana con una fuerte dimensión altermundista." *Estudios Políticos* No. 25, 2012, pp. 131-170.

⁴ Empresas de los países del ALBA integradas productivamente, cuya producción se destinará fundamentalmente al mercado intra-ALBA, para configurar una zona de comercio justo y cuya operación se realice de manera eficiente (Secretaría Ejecutiva del ALBA – TCP, Grannacional en el marco del ALBA, 2010).

⁵ Acuerdo para la Constitución del Espacio Económico del ALBA-TCP, 2012.

⁶ Martínez, O. "ALBA y ALCA: el dilema de la integración o la anexión." *Cuadernos África-América Latina* No. 40-41, 2006, pp. 66-87.

A esta visión de integración se sumarían después una serie de propuestas de corte social, principalmente destinadas a combatir la exclusión priorizando áreas como educación, salud, alimentación, medio ambiente, cultura, energía y tecnología⁷. Es precisamente en este grupo de iniciativas que se enmarcan los convenios y acuerdos de cooperación técnica entre Venezuela y Bolivia (descritos anteriormente en el Subtítulo 3.2), que están siendo sometidos a evaluación y análisis en la presente Tesis de Grado.

Por último, cabe mencionar que este nuevo enfoque de integración reconfiguró también los escenarios de cooperación sur-sur⁸ en la región latinoamericana, principalmente si se entiende el concepto de cooperación sur-sur en la línea de Lechini (2014)⁹, como una construcción esencialmente política que apunta a reforzar las relaciones bilaterales y a formar coaliciones en los foros multilaterales, para obtener mayor poder de negociación conjunto. Según este mismo autor, dicha cooperación se basa en el supuesto de que es posible crear una conciencia cooperativa que les permita a los países del Sur afrontar los problemas comunes mediante el fortalecimiento de su capacidad de negociación con el Norte y de la adquisición de mayores márgenes de maniobra en el plano internacional.

Pero al margen de la visión política, Sanahuja (2011)¹⁰ sostiene que actualmente la cooperación sur-sur en Latinoamérica puede estar experimentando una renovada relevancia,

⁷ Secretaría Ejecutiva del ALBA-TCP. La inclusión social de los pueblos del ALBA-TCP, 2010.

⁸ La ayuda que proporcionan los gobiernos de los países desarrollados (usualmente situados en la parte Norte del globo terráqueo) a los países en desarrollo (usualmente situados en la parte Sur) se conoce como *Ayuda Oficial al Desarrollo* (AOD), término que muchas veces se toma también como sinónimo de *Cooperación Internacional al Desarrollo* (CID). La cooperación sur-sur es una modalidad de dicha CID y se realiza entre países de similar o menor nivel de desarrollo económico. Usualmente, la forma de funcionamiento consiste en que un país solicita asistencia y ofrece al mismo tiempo proyectos en las capacidades donde es más competitivo. El término es acuñado a partir del año 2000 y formalmente sustituye a la antigua denominación de Cooperación Técnica entre Países en Desarrollo (CTPD), luego del 58^{vo} período de sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas en 2003. Para una buena revisión de los antecedentes y conceptos ver Huitrón, A. "La cooperación Sur-Sur: agente de cambio en la nueva arquitectura del sistema internacional de cooperación para el desarrollo." *Revista Internacional de Cooperación y Desarrollo* Vol. 3 (1), 2016, pp. 127-155.

⁹ Lechini, G. "América Latina y África. Entre la solidaridad sur-sur y los propios intereses", *Revista Estudios Internacionales* Vol. 46 No. 179, 2014, pp. 61-88.

¹⁰ Sanahuja, J. A. "Entre los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la cooperación sur-sur: actores y políticas de la ayuda al desarrollo en América Latina y el Caribe." *Pensamiento Iberoamericano* No. 8, 2011, pp. 195-222.

ya que genera beneficios tanto para el donante como para el receptor (sean capacidades institucionales, tecnológicas, inversiones, acceso a mercados o internacionalización de sus empresas). Según los países involucrados, pueden adecuarse mejor a sus necesidades dado que hace mayor uso de recursos locales, y genera un mayor sentido de apropiación. Además, los gobiernos, la academia y las ONG de la región a menudo argumentan que la naturaleza, propósitos e instrumentos de la cooperación sur-sur son inherentemente mejores que los de la cooperación tradicional (norte-sur), y pueden ser una alternativa a esta última. La argumentación pone énfasis en que la cooperación sur-sur es más desarrollista (es decir ajena a los intereses de política exterior que contaminan la ayuda tradicional), justa (fundamentada en los principios de solidaridad, autodeterminación, no intervención, y autonomía de los países del sur), horizontal (construye relaciones entre iguales, sin las asimetrías de poder y la condicionalidad típica de la ayuda norte-sur) y, finalmente, más eficaz (con una mejor relación coste-resultados y más adaptada a las necesidades locales de los receptores).

4.2. Movilidad internacional de estudiantes

Formalmente, los estudiantes que están movilizándose internacionalmente han sido definidos por la Organización de Naciones Unidas para la Educación y la Cultura (UNESCO, 2007¹¹) como aquellos estudiantes que han cruzado un límite nacional o territorial con el propósito de estudiar y se encuentran matriculados fuera de su país de origen.

Con la llegada del nuevo milenio, esta tendencia creciente de movilidad internacional de estudiantes de tercer y cuarto nivel, ha pasado a convertirse en uno de los fenómenos más dinámicos de la era contemporánea. Según estadísticas disponibles, el número de estudiantes en educación terciaria que se encontraba realizando estudios en el extranjero en 2001, estaba en el orden de 2.0 millones de personas, en tanto que para 2005 este grupo se

¹¹ Organización de Naciones Unidas para la Educación y la Cultura (UNESCO). *Comparación de las estadísticas de educación en el mundo*. Compendio Mundial de la Educación, Montreal, UNESCO Institute for Statistics (IUS), 2007.

incrementó hasta alcanzar 2.7 millones de personas, para luego ascender en 2010 a más de 3.5 millones de personas en todo el mundo (UNESCO, 2007 & 2012¹²). Los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2012¹³) confirman esta tendencia, ya que dicha institución calcula que las solicitudes de estudiantes internacionales de nivel terciario en el mundo presentaron un significativo incremento en las últimas décadas, al pasar de 800 mil en 1975 a 4.1 millones en 2010.

Entonces, de acuerdo a las cifras, la migración temporal de estudiantes con el propósito de adquirir formación profesional y obtener títulos y credenciales educativas, se considera en la actualidad como una de las dimensiones más importantes del proceso de internacionalización de la educación superior, no sólo por la magnitud que ha alcanzado, sino porque se presenta en todas las regiones del mundo.

La movilidad internacional se constituye en una alternativa que ofrece oportunidades de crecimiento personal, complementarias a las ya adquiridas en el país de origen. El hecho de viajar y experimentar nuevas formas de vida y entornos productivos, enriquece la visión del becario más allá de la sustantiva cualificación académica. Todo con la finalidad de mejorar las capacidades de inserción a un mercado laboral cada vez más exigente y competitivo.

Un aspecto que es preciso tener muy en cuenta, es que los becarios pueden ser catalogados también bajo ciertas circunstancias como migración calificada. En este caso la movilidad de estos estudiantes, inicialmente de carácter temporal, se constituye en un flujo migratorio en sí mismo, ya que puede convertirse en un canal de atracción de trabajadores calificados (fuga de cerebros), una vez culminados los estudios (Pellegrino, 2002¹⁴). En la

¹² Organización de Naciones Unidas para la Educación y la Cultura (UNESCO). *Opportunities Lost: The Impact of Grade Repetition and Early School Leaving*, Global Education Digest, Montreal, UNESCO Institute for Statistics (IUS), 2012.

¹³ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). *How Many Students Study Abroad and Where Do They Go?* en: *Education at a Glance 2012: Highlights*, OECD Publishing, 2012.

¹⁴ Pellegrino, A. Reflexiones sobre la migración calificada. *Las Migraciones Internacionales de América Latina y El Caribe*, Uruguay, SELA, No. 65, 2002.

actualidad, esta forma de movilidad internacional de estudiantes de nivel terciario forma parte de los emergentes y dinámicos flujos de migración calificada que han adquirido una importancia significativa en todos los países.

4.3. Empleabilidad y capital humano

Como ya se adelantó en el Subtítulo 2.4, el fin último del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP es que los beneficiarios accedan a puestos de trabajo de calidad relacionados con su área de formación. Pero el complejo mercado laboral de hoy en día exige más que simples conocimientos académicos adquiridos durante la formación profesional. Se requieren cada vez más ciertas competencias individuales, habilidades y atributos tanto para la búsqueda de empleo como para poder permanecer en el mismo y ascender de cargo cada cierto tiempo. Es así que competencias transversales como el trabajo en equipo, capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones, adaptación a nuevas tecnologías, aprendizaje continuo de manera autodidacta, habilidades de comunicación, etc., se han vuelto cada vez más requeridas por los empleadores.

La rama del conocimiento que permite abordar estas temáticas es la empleabilidad. La definición más citada en la literatura es la de Hillage & Pollard (1998¹⁵), quienes plantean que empleabilidad es la capacidad para moverse de manera autosuficiente al interior del mercado laboral, desarrollando el potencial en un puesto de trabajo sostenible. Para el individuo, dicha empleabilidad depende de su conocimiento, habilidades y actitudes; así como de la forma en que utiliza estos recursos y los presenta a empleadores y al contexto en el que busca trabajo en general¹⁶. Por un lado, el abordaje de la empleabilidad puede ser puramente estadístico, es decir midiendo el hecho de que un determinado grupo encuentre o no trabajo en algún momento del tiempo. Pero por otro lado, está la posibilidad de analizar el fenómeno más profundamente a través de la

¹⁵ Hillage, J., & Pollard, E. “Employability: developing a framework for policy analysis”, *Research Brief* No. 85, 1998.

¹⁶ Para una buena revisión de diferentes conceptos y su evolución ver: Suárez, B. “Empleabilidad: análisis del concepto”, *Revista de Investigación en Educación* No. 14 (1), 2016, pp. 67-84.

adquisición de capital humano y su respectiva transición desde el mundo educacional al laboral.

En términos generales, hoy en día existe cierto consenso sobre el rol fundamental que juegan las competencias como componentes esenciales de la empleabilidad. Dichas competencias pueden clasificarse en dos grandes grupos: específicas y genéricas¹⁷. Las primeras relacionadas directamente con un área de conocimiento u ocupación; mientras que las segundas son requeridas en todo tipo de puestos de trabajo, empresas o ramas de actividad. Para coadyuvar a la adquisición de competencias específicas, los centros de formación deben velar por que los currículos se ajusten a las necesidades de los empleadores, evaluando periódicamente la validez u obsolescencia de los contenidos. Respecto a las competencias genéricas, las instituciones educativas están ahora en la obligación de proveer también a sus estudiantes cierta orientación profesional y herramientas que les permitan desenvolverse adecuadamente en el mercado laboral, lo que se logra precisamente incorporando módulos complementarios de empleabilidad en el plan de estudios.

En la presente Tesis de Grado se medirá inicialmente (a través de una encuesta) la percepción de los beneficiarios de las becas sobre cuán adecuada fue la formación recibida versus la requerida, en lo que a competencias específicas se refiere; para luego indagar si existió o no orientación profesional brindada por los centros de estudio en materia de competencias transversales o genéricas. Luego, en la parte final del documento, se plantea la necesidad de incorporar un módulo específico de empleabilidad en futuras versiones del Programa de Becas Internacionales del Alba-TCP, detallando las características y contenidos que debería tener el mismo.

¹⁷ Las palabras relacionadas a estos dos grupos pueden variar dependiendo del texto consultado. Por ejemplo absoluto (características individuales) y relativo (situación del mercado laboral); o internos (individuo) y externos (entorno económico o laboral). Para más detalles ver Suárez, B. “La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora”, *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, Vol. 25 (2), 2014, pp. 90-110.

Un último punto a tener en cuenta es la estrecha relación existente entre empleabilidad y capital humano. El trabajo pionero en torno a la inversión en capital humano, ya sea a través de educación, conocimientos o desarrollo de habilidades, es el de Becker (1983¹⁸).

Ambas, las mejoras en empleabilidad y el aumento en capital humano, incrementan las posibilidades de obtener un buen trabajo, ya que en un sentido técnico el capital humano es un conjunto de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona. Entonces, al mejorar el capital humano mejoran también las posibilidades de emplearse adecuadamente, más aun en las sociedades del conocimiento actuales donde el mayor tesoro es el stock de capital humano que éstas poseen.

De este modo, como hace notar Campos (2003¹⁹), todo parece indicar que la noción de empleabilidad es una ampliación y actualización de los principios sostenidos por la teoría de capital humano, que puede materializarse a través de: habilidades innatas, habilidades académicas básicas, educación formal, capacitación formal, experiencia laboral u otro tipo de aprendizajes informales, adquisición de información sobre el mercado de trabajo, salud y características personales (como autoestima, ética, cultura laboral, etc.) e incluso condiciones de vida.

En conclusión, los individuos que muestran menor nivel de empleabilidad, muy posiblemente es porque han realizado menores inversiones en capital humano, lo que los sitúa en desventaja en el mercado de trabajo al no poder tener acceso a los puestos más demandantes requeridos por los empleadores.

¹⁸ Becker, G. S. “*El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*”, 1983, Madrid : Alianza Universidad Textos.

¹⁹ Campos, G. “Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad”, *Aportes* (Revista de la Facultad de Economía – BUAP) Año VIII No. 23, 2003, pp. 101-112.

4.4. Evaluación de resultados post ejecución

Hay diferentes tipos de evaluación que se asocian al ciclo de vida de un proyecto. En la etapa de preparación hay que asegurarse que el proyecto disponga de un buen sistema de Monitoreo & Evaluación (M&E), para lo cual la Matriz de Marco Lógico resulta una herramienta útil puesto que define los parámetros de desempeño del proyecto, línea de base e indicadores con sus respectivos medios de verificación. La etapa de ejecución es la más intensiva en M&E, debiéndose seguir a detalle el Plan de M&E. La gran mayoría de evaluaciones en esta etapa de ejecución son de carácter formativo, ya que el objetivo básico es mejorar el desempeño del proyecto (nótese que el informe de terminación del proyecto puede también considerarse como una evaluación sumativa y puede efectuarse sobre aspectos críticos que afecten nuevos o futuros proyectos). Por último está la etapa de operación (post proyecto), que examina el diseño original y lo contrasta con las modificaciones introducidas como resultado del M&E durante la ejecución; y el alcance en cuanto al objetivo de desarrollo del proyecto (Ortegón *et al*, 2005²⁰).

Entonces, las evaluaciones para cada etapa del ciclo de vida del proyecto son: i) la evaluación *ex-ante* durante la etapa de preparación, que analiza el contexto socioeconómico e institucional (los problemas identificados, las necesidades detectadas, la población objetivo, los insumos y las estrategias de acción); ii) la evaluación *intra* que se desarrolla durante la ejecución y evalúa la actividades del proceso mientras estas se están desarrollando (identificando los aciertos, errores y dificultades); iii) la evaluación *post* que corresponde con la finalización inmediata de la ejecución del proyecto (detectando, registrando y analizando los resultados tempranos); y iv) la evaluación *ex-post* realizada algún tiempo después, meses o años, de concluida la ejecución (evalúa los resultados mediatos y alejados, consolidados en el tiempo y vinculados a los impactos del proyecto)²¹.

²⁰ Ortégón, E.; Pacheco, J. F. & Prieto, A. “*Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*”, Publicación de Naciones Unidas – CEPAL, Serie Manuales: No. 42, 2005.

²¹ *Ibidem*.

En la presente Tesis de Grado se evalúan los resultados *post* ejecución del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP, ya que la última cohorte de estudiantes fue enviada en 2015 y debe retornar durante el 2019. Entonces, resulta de vital importancia analizar las brechas entre lo previsto en el diseño del año 2006 y la situación real actual inmediatamente después de concluida la ejecución. Cabe resaltar también que las conclusiones obtenidas en esta Tesis servirán de insumo no solo para adecuación de futuras versiones del Programa, sino también para una eventual evaluación de impacto si es que llegara a implementarse en algún momento.

En términos de la Matriz de Marco Lógico, la evaluación *post* ejecución tendrá en cuenta el cumplimiento de los indicadores vinculados al *propósito* del Programa (como se detalló anteriormente en el Cuadro 1), el cual pretende lograr “*beneficiarios con acceso a puestos de trabajo de calidad, relacionados con su área de formación*”. El *fin* último del Programa (también establecido en la Matriz de Marco Lógico), es el de “*aumentar el capital humano de los beneficiarios*”, pero éste solo podría ser medido a través de una evaluación de impacto, una vez transcurridos algunos años desde la conclusión de la ejecución.

CAPÍTULO V

LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN PRIMARIA

5.1. Diseño de boleta de encuesta

La boleta de encuesta debe permitir la operacionalización de variables, objetivos y conceptos definidos en subtítulos anteriores. No solo se puso énfasis en identificar las percepciones de los graduados respecto al propósito e indicadores definidos en la Matriz de Marco Lógico (ver Cuadro 1), sino también en otras características propias del tema de empleabilidad.

Teniendo en cuenta estas características se diseñó la boleta de encuesta mostrada en el Anexo 1 del presente documento, misma que sintetiza toda la información relevante para llevar a cabo la evaluación de resultados post ejecución del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP.

Toda la boleta podía ser llenada en 3 ó 5 minutos. En total se introdujeron 18 preguntas y todas ellas de naturaleza cerrada, a fin de evitar ambigüedades al momento de interpretar respuestas abiertas. La gran mayoría de encuestas fueron enviadas y contestadas por medio de correo electrónico, siendo solo un pequeño porcentaje de ellas levantadas de manera directa y personal por la autora de la presente Tesis de Grado.

El Cuadro 3 mostrado a continuación presenta las relaciones entre variables investigadas y preguntas en la boleta de encuesta.

CUADRO 3
Vínculos entre variables investigadas y preguntas en la encuesta

Temas de interés (variables investigadas)	Pregunta en boleta de encuesta
Programa cursado y características del beneficiario	Preguntas 1, 2 y 3
Acceso a puestos de trabajo de calidad (relacionados con área de formación)	Pregunta 4
Tiempo transcurrido entre el egreso y acceso a puesto de trabajo	Pregunta 4
Características del mercado laboral	Pregunta 5
Ascenso dentro de institución empleadora	Pregunta 6
Calidad y pertinencia de conocimientos adquiridos en el Programa	Pregunta 7
Adecuación al perfil profesional requerido por el mercado Boliviano	Pregunta 8
Salario competitivo	Pregunta 9
Otros temas de empleabilidad	
- Actualización de conocimientos (frecuencia, medios, capacidad autodidacta e internet)	Preguntas 10, 11, 12 y 13
- Adaptación a cambios en organización o relacionados con funciones y tareas	Pregunta 14
- Costumbre de elaboración de planes de acción o para contingencias	Pregunta 15
- Actitud ante el exceso de responsabilidades o tareas	Pregunta 16
- Conocimiento sobre cómo manejar una entrevista de trabajo	Pregunta 17
- Conocimiento sobre cómo elaborar Hoja de Vida o curriculum	Pregunta 18

Fuente: Elaboración con base en Anexo 1, Cuadro 1 y otras variables de estudio mencionadas en el texto

5.2. Población objetivo

Como se mencionó anteriormente (ver Subtítulo 3.3), la cantidad total de estudiantes Bolivianos egresados del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP hasta finales del 2017 asciende a 971. En principio ésta debería ser la población objetivo, sin embargo es preciso depurar dicha cifra descontando aquellas personas que abandonaron la búsqueda de empleo, ya sea porque decidieron continuar con estudios de postgrado o por alguna otra razón (por ejemplo embarazo, enfermedad, etc.). Una vez efectuada dicha preselección, la población objetivo se redujo a 918 egresados.

5.3. Tipo de muestreo

El tipo de muestreo empleado fue un Muestreo Aleatorio Estratificado, el cual por definición (Córdova, 2000²²) es aquel en el que se clasifican los elementos de la población en subgrupos de acuerdo con una característica importante (estrato).

²² Córdova, M. “*Estadística: Descriptiva e Inferencial*”, Lima: Editorial Moshera, 2000, cuarta edición.

Después se obtiene por separado una Muestra Aleatoria Simple (todos los elementos tienen una probabilidad de selección igual e independiente) en cada estrato, cuidando que el tamaño de cada submuestra sea proporcional al tamaño del estrato en la población para asegurar representatividad. En este caso la característica empleada en la definición del estrato fue la carrera cursada por el egresado.

5.4. Tamaño de muestra

La fórmula empleada para obtener el tamaño de muestra fue la tradicional para poblaciones finitas sin reemplazo propuesta por Moya & Saravia (1998)²³. Reemplazando valores en la fórmula²⁴ se obtuvo un tamaño de muestra equivalente a 210 observaciones, en otras palabras, se requiere de 210 encuestas a egresados del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP, a fin de poder inferir sobre la población objetivo total.

²³ Moya, R. & Saravia, G. “*Probabilidad e Inferencia Estadística*”, Lima: Editorial San Marcos, 1998, segunda edición.

²⁴ La fórmula propuesta por Moya & Saravia (1998) para el tamaño de muestra en poblaciones finitas sin reemplazo es: $n = n_o N / [n_o + (N - 1)]$. Dividiendo numerador y denominador entre $n_o N$ y reemplazando $n_o = [Z_{\alpha/2}^2 p(1 - p)] / E^2$ se obtiene la fórmula mostrada a continuación:

$$n = \frac{1}{\left(\frac{E}{Z_{\alpha/2}}\right)^2 \frac{(N-1)}{N p(1-p)} + \frac{1}{N}}$$

donde:

n = tamaño de la muestra

E = error muestral (se toma como referencia 5%)

$Z_{\alpha/2}$ = nivel de confianza (se toma como referencia 90% cuyo valor de $Z_{\alpha/2}$ proveniente de tablas de distribución normal a dos colas equivale a 1,645)

N = tamaño de la población objetivo (en este caso 918 egresados)

p = probabilidad dicótoma ($p = 0.5$)

Reemplazando estos valores en la fórmula se obtiene un tamaño de muestra igual a $209.14 \approx 210$.

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este Capítulo se presentan los resultados obtenidos en la encuesta, procesados de acuerdo a los objetivos que persigue la Tesis de Grado.

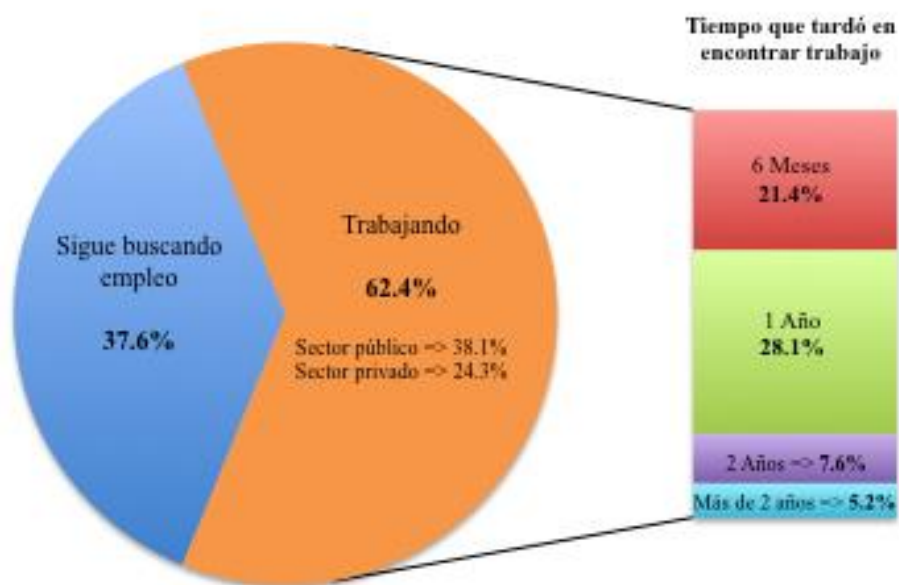
6.1. Estadísticas de acceso a puestos de trabajo

La cuarta pregunta de la encuesta estaba vinculada a dos variables de interés, como son el acceso a puestos de trabajo de calidad (relacionados con el área de formación) y el tiempo transcurrido entre el egreso y el acceso a dicho puesto de trabajo. El Gráfico 3 presenta los resultados.

Como se puede apreciar, el 62.4% del total de beneficiarios encuestados cuenta con un trabajo vinculado a su área de formación, mientras que el restante 37.6% aun se encuentra buscando empleo. Este último dato difiere de la cifra aproximada manejada por la Escuela de Gestión Pública Plurinacional para el 2016 (presentada anteriormente en el Subtítulo 2.1), donde el 78.6% estaba desempleado pero considerando de manera agregada a los becarios egresados de Venezuela (971) y Cuba (429). Una posible explicación de la discrepancia es que la cifra global de desempleo estaba siendo inflada por un elevado numero de egresados de Cuba que no conseguían empleo, o porque en 2016 existía una gran cantidad de nuevos egresados cuya búsqueda de puestos en el mercado laboral era muy reciente.

De todos modos, el hecho de que un poco más de un tercio de beneficiarios siga buscando empleo no deja de ser preocupante.

GRÁFICO 3
Acceso a puestos de trabajo vinculados a profesión



FUENTE: Encuesta efectuada a beneficiarios

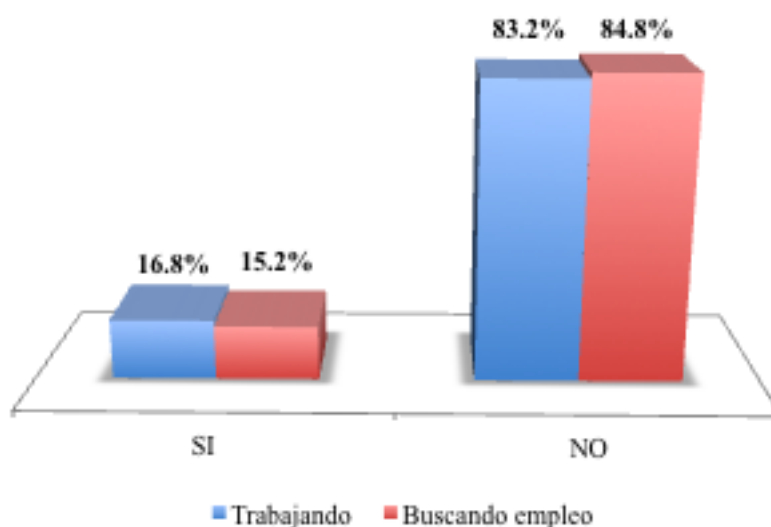
En estas condiciones, la meta establecida en el Marco Lógico de 70% de egresados con puestos de trabajo (ver Cuadro 5 más adelante) se habría cumplido solo parcialmente, quedando aun una brecha de 7.6%. Nótese sin embargo que dicha meta aun puede ser alcanzada, ya que todavía existen becarios cursando sus estudios en Venezuela que retornarán en 2019, los cuales podrán beneficiarse del Módulo de Empleabilidad propuesto en el Capítulo VII de la presente Tesis de Grado, mejorando así sus capacidades de búsqueda de empleo.

Otro dato importante obtenido en la encuesta, es que de este 62.4% de egresados con empleo, 38.1% presta servicios en el sector público, mientras que 24.3% lo hace en el sector privado.

Pasando al tema de tiempo transcurrido entre el egreso y la incorporación a un puesto laboral, los encuestados manifestaron que del 62.4% que actualmente cuentan con trabajo, 49.5% lo obtuvieron antes del primer año (21.4% tardaron 6 meses y 28.1% un año). El restante 12.9% tardó el doble de tiempo (7.6%) o inclusive más (5.2%). Si se recalcula la cifra solo con respecto a los que cuentan con trabajo hoy en día, el 79.3% (49.5% / 62.4%) lo obtuvieron antes del primer año. Este dato está muy próximo a la meta establecida en el Marco Lógico de ocho de cada diez egresados (ver Cuadro 5 más adelante), pero todavía resta una pequeña brecha de 0.7% que también podrá ser alcanzada con el Módulo de Empleabilidad propuesto en el Capítulo VII de la presente Tesis de Grado.

La quinta pregunta de la encuesta estaba relacionada a la información recibida por los becarios durante sus estudios sobre las características del mercado laboral (Ej. empleadores potenciales, nivel de remuneración, habilidades no técnicas demandadas, etc.). Conocer este dato es de suma importancia porque, si bien los programas de estudio no establecen formalmente la obligación de brindar dicha información, algunos docentes sí suelen abordar el tema en sus clases regulares. El Gráfico 4 muestra los resultados obtenidos.

GRÁFICO 4
Información recibida durante los estudios
sobre características del mercado laboral



FUENTE: Encuesta efectuada a beneficiarios

Las respuestas brindadas por los beneficiarios fueron muy similares, más del 80% manifestaron que no se les brindó este tipo de información sobre el mercado laboral, ya sea que estén trabajando (83.2%) o no (84.8%). En entrevistas personales con algunos de los egresados (principalmente de la carrera de Medicina Integral Comunitaria), se pudo comprobar que las pocas respuestas afirmativas se deben en realidad a comentarios que hacían los médicos docentes sobre sus experiencias en distintos hospitales, las cuales eran esporádicas y hasta cierto punto anecdóticas.

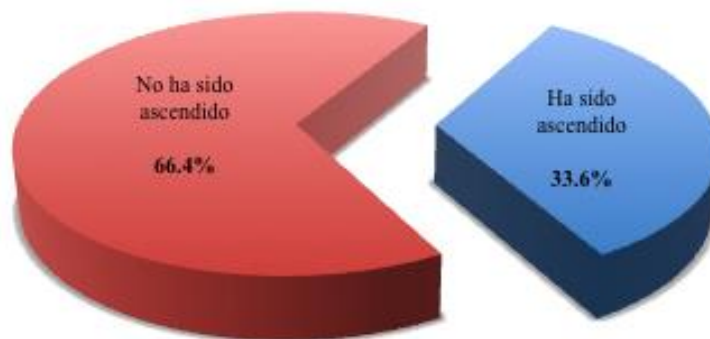
Como ya se adelantó en el Marco Teórico (Subtítulo 4.3), desarrollar en los estudiantes competencias genéricas (que forman parte de la empleabilidad) es cada vez más una responsabilidad que deben asumir las instituciones educativas, a fin de que sus egresados puedan desenvolverse adecuadamente en el mercado laboral. Surge entonces la interrogante de cómo es posible afrontar la formación de estas competencias genéricas, cuando no se le brinda la debida importancia primero a conocer las características del mercado laboral y luego a transmitir las, siendo que se trata de un aspecto clave para que el futuro egresado desarrolle sus capacidades de búsqueda de empleo, permanencia en el mismo y ascenso.

Se identifica entonces cómo una seria falencia del Programa de Becas Internacionales del Alba-TCP, la ausencia de un componente específico y bien estructurado de transmisión de información sobre las características del mercado laboral. Es importante tener en cuenta también que, a futuro, dicha información debe adecuarse tanto a los requerimientos de estudiantes regulares que buscan desempeñar funciones en Venezuela, como a los becarios de otros países que a su retorno deberán insertarse a un mercado laboral diferente al de Venezuela. Esta particularidad será tomada en cuenta en el Capítulo VII al momento de plantear el Módulo de Empleabilidad.

En cuanto a la sexta pregunta del cuestionario, la misma pretendía cuantificar la cantidad de ascensos experimentados por los beneficiarios en sus puestos de trabajo, ya que

esta era otra variable objetivo definida en el Marco Lógico. El Gráfico 5 presenta los resultados del procesamiento.

GRÁFICO 5
Ascensos experimentados por beneficiarios en sus puestos de trabajo



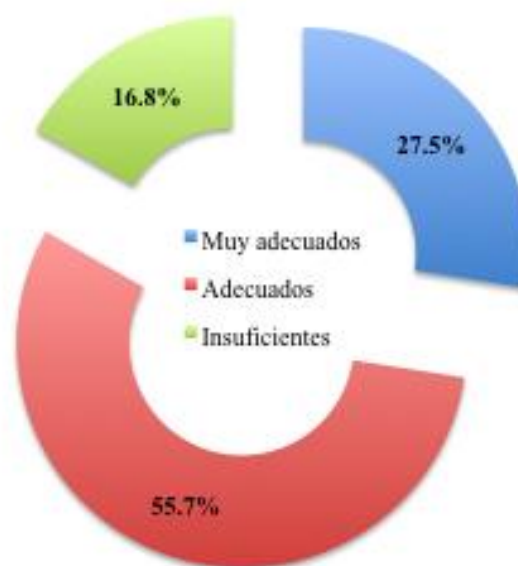
FUENTE: Encuesta efectuada a beneficiarios

En este caso el indicador ya habría sido cumplido, ya que se establecía como meta que al menos uno de cada tres beneficiarios con empleo haya sido ascendido dentro su institución. Como muestran los datos, 33.6% de los encuestados que están trabajando declararon haber sido ascendidos, lo cual da un margen de 0.3% por encima de la meta preestablecida.

La séptima pregunta de la encuesta pretendía indagar sobre los conocimientos técnicos adquiridos durante los estudios y cuán bien se adecúan éstos a las necesidades de los puestos de trabajo (Gráfico 6). La gran mayoría de egresados (83.2%) que están trabajando respondieron que los conocimientos fueron muy adecuados (27.5%) o adecuados (55.7%). Esto quiere decir que cuando los egresados logran insertarse a un puesto de trabajo, sus habilidades técnicas colman las expectativas del cargo. Lamentablemente, estas capacidades solo pueden ser evidenciadas una vez que se ha accedido a dicho cargo, siendo la etapa de reclutamiento muy breve como para poder

mostrar adecuadamente las habilidades técnicas propias de la profesión. En última instancia, esto da cuenta de la buena calidad académica del Programa de Becas, tanto a nivel de docentes como de contenido del currículo, ratificada también por la cantidad de ascensos (previamente mencionada) que experimentan los becarios cuando ya están trabajando.

GRÁFICO 6
Adecuación de conocimientos adquiridos a
necesidades de puestos de trabajo



FUENTE: Encuesta efectuada a beneficiarios

Para complementar esta información sobre los conocimientos técnicos impartidos por el Programa, la octava pregunta de la encuesta consultaba la impresión de los beneficiarios sobre si su profesión estaba acorde al perfil de profesionales requeridos en el mercado Boliviano. Esta pregunta se hizo tanto a las personas que ya están trabajando como a las que no, y a nivel agregado la percepción fue que más de la mitad (58.6%) considera que su profesión sí está acorde al perfil requerido en Bolivia, pero un preocupante alto porcentaje (41.4%) opina lo contrario. El Cuadro 4 presenta la información desagregada.

CUADRO 4
Percepción de si la profesión estudiada está acorde al perfil de
profesionales requeridos en el mercado Boliviano

Condición	Percepción			Total
	De acuerdo	Muy de acuerdo	En desacuerdo	
Trabajando	39.0%	14.8%	8.6%	62.4%
Buscando empleo	3.3%	1.4%	32.9%	37.6%
Total	42.4%	16.2%	41.4%	100%

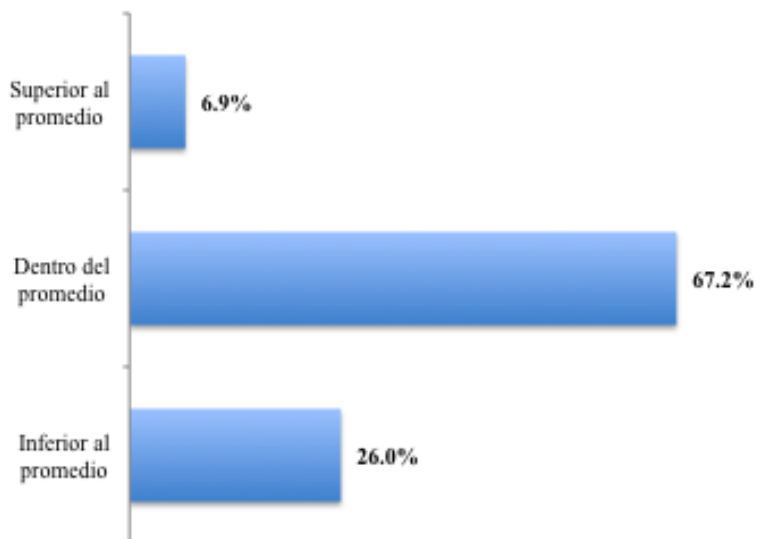
FUENTE: Encuesta efectuada a beneficiarios

Como se puede apreciar en los datos desagregados, la percepción negativa está siendo fuertemente influenciada (32.9%) por los becarios que aun no consiguen insertarse a un puesto. Esto es peligroso porque puede generar *a priori* una impresión errónea de la calidad del Programa, ya que los becarios en busca de empleo, sin haber tenido todavía la posibilidad de ejercer o aplicar sus conocimientos en un trabajo real, pueden llegar a pensar que su desocupación se debe a discrepancias en lo que al perfil profesional se refiere; cuando en realidad los datos muestran que solo es cuestión de darles la primera oportunidad, ya que los becarios que sí están desempeñando funciones en alguna institución están de acuerdo (39.0%) o muy de acuerdo (14.8%) en que su perfil es el adecuado.

Pero existe también una interpretación alternativa, y es que el mercado laboral boliviano no tiene en realidad la suficiente capacidad de absorción de tanta cantidad de profesionales en ciertas ramas de actividad, dejando entrever así un desfase entre sobreoferta y poca demanda en algunos sectores. Si bien este sería un problema más estructural de la economía en su conjunto, la única solución vendría por la vía de restringir la cantidad de postulaciones a ciertas profesiones. Esta alternativa podría ser considerada en futuras versiones del Programa (siempre y cuando se decida su ampliación) y será debidamente sugerida.

La novena pregunta de la encuesta estuvo directamente relacionada al salario que perciben los egresados en sus puestos de trabajo, en comparación con puestos similares en el mercado laboral boliviano. El Gráfico 7 resume las respuestas proporcionadas.

GRÁFICO 7
Salario percibido por beneficiarios en sus puestos de trabajo



FUENTE: Encuesta efectuada a beneficiarios

Como se puede apreciar, 67.2% de los beneficiarios consideran que su salario está dentro del promedio y 6.9% creen que es incluso superior. Esto se encuentra dentro de los resultados esperados en el Marco Lógico, puesto que la meta era de al menos 70%. Aquí es importante tener en cuenta la política adoptada por el actual gobierno boliviano en cuanto al salario, la cual en los últimos años ha permitido a los trabajadores mantener, e incluso incrementar, la capacidad de poder adquisitivo. Según estadísticas oficiales, en 2005 Bolivia tenía una de las tasas de crecimiento del salario mínimo (nominal y real) más bajas de la región, pero en 2015 fue el país sudamericano con mayor incremento de dicho salario en términos reales y el segundo en importancia en términos nominales (MEFP, 2016).

6.2. Cumplimiento de indicadores de Marco Lógico

En general, el cumplimiento de indicadores establecidos en el Marco Lógico es aceptable. Como muestra el Cuadro 5, solo dos metas tendrían un cumplimiento parcial, pero de éstas una sería con un margen muy pequeño (0.7% de brecha), la de tiempo transcurrido entre el egreso y acceso a puestos de trabajo.

CUADRO 5
Cumplimiento de indicadores establecidos en Marco Lógico

Variables	Indicadores	Meta en Marco Lógico	Dato de Encuesta	Cumplimiento	Brecha
Empleo	Porcentaje de egresados que consiguen emplearse en trabajos acordes a su profesión	Al menos siete de cada diez	62.4%	Parcial	- 7.6%
Búsqueda	Tiempo transcurrido entre el egreso y acceso a un puesto de trabajo	Al menos ocho de cada diez dentro del primer año	49.5% de 62.4% (es decir 79.3%) que están trabajando consiguieron el puesto dentro del primer año	Parcial	- 0.7%
Promoción	Porcentaje de egresados que consiguen un ascenso dentro de la institución empleadora	Al menos uno de cada tres	33.6% que están trabajando han sido ascendidos	Cumplido	+ 0.3%
Remuneración	Porcentaje de egresados ganando salarios competitivos en el mercado	Al menos siete de cada diez	74.1% que están trabajando ganan un salario superior o dentro el promedio	Cumplido	+ 4.1%

FUENTE: Encuesta efectuada a beneficiarios

Entonces, el indicador que no se habría alcanzado satisfactoriamente es el de egresados que consiguen emplearse en trabajos acordes a su profesión. Sin embargo, como ya se anticipó en el subtítulo anterior, el mencionado indicador aun podría ser mejorado, ya que si bien el Programa concluyó formalmente en 2015 al haberse enviado la última cohorte de estudiantes (de ahí nace la razón de ser de la presente evaluación de resultados *post* ejecución), todavía existen becarios cursando sus últimas materias en Venezuela (que retornarán en 2019), los cuales podrán beneficiarse del Módulo de Empleabilidad propuesto en el Capítulo VII de la presente Tesis de Grado, mejorando así sus capacidades de obtener empleo.

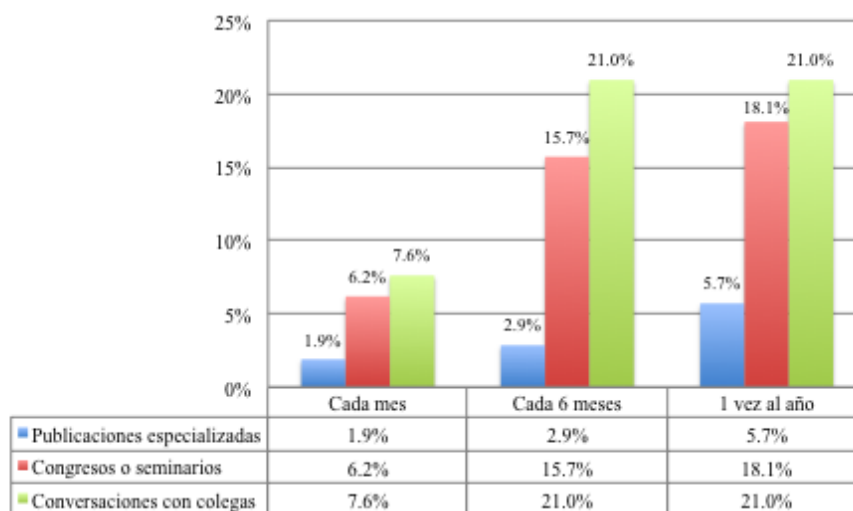
6.3. Competencias de empleabilidad genéricas

Hasta ahora se han presentado los resultados de la encuesta directamente relacionados al Marco Lógico y a las competencias específicas (vinculadas a conocimientos técnicos propios de la profesión) de empleabilidad (definidas en el Subtítulo 4.3), además de una competencia que puede ser considerada como genérica, como es la de información recibida durante los estudios sobre características del mercado laboral (la cual fue evaluada negativamente por los beneficiarios).

En este subtítulo se abordan el resto de preguntas de la encuesta, orientadas a recopilar información de competencias genéricas (capacidades para desenvolverse en el mercado laboral, no vinculadas directamente a las habilidades técnicas de la profesión) adquiridas durante el Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP.

La décima pregunta, así como la onceava, tenían el objetivo de levantar información sobre la frecuencia en que se mantienen informados los beneficiarios sobre novedades relacionadas con su profesión y a través de qué medios, dado que hoy en día está probado que ante un mundo cada vez más cambiante, los profesionales exitosos son aquellos que todo el tiempo están informados y adoptan una visión de convertirse en aprendices de por vida. Los resultados se presentan en el Gráfico 8.

GRÁFICO 8
Frecuencia de actualización de información y medio



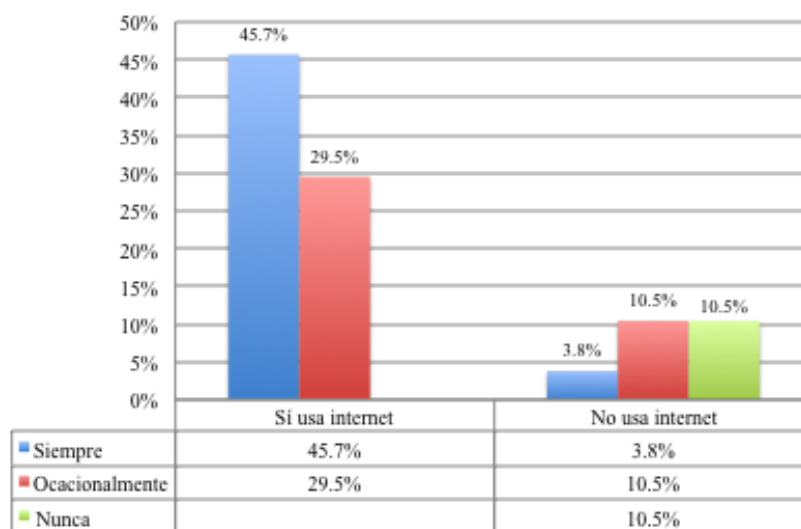
FUENTE: Encuesta efectuada a beneficiarios

Las respuestas revelaron que solo un poco más de la mitad de los beneficiarios encuestados (55.2%) actualizan sus conocimientos cada mes (15.7%) o cada seis meses (39.5%), que viene a ser lo ideal. Dejando un preocupante porcentaje de 44.8% que solo lo hace una vez al año. Aquí es importante notar que posiblemente existan personas que se actualizan inclusive en periodos de tiempo más largos, pero la pregunta estaba cerrada a

máximo un año. Ahora bien, la mayoría de los que están dentro del rango de actualización de seis meses o menos, lo hacen a través de conversaciones con colegas (28.6%), lo cual tampoco es muy recomendable. Desde este punto de vista, en realidad solo el 26.7% de los becarios que reportaron actualizarse cada medio año, lo hacen a través de congresos, seminarios o publicaciones especializadas. Esta baja proporción requiere de orientación sobre la necesidad de recurrir más frecuentemente a dichos medios de actualización, que son en definitiva los más recomendables, principalmente las publicaciones especializadas que hoy son de tan fácil acceso a través de internet.

Pero todo esto tiene que ver solo con la frecuencia de actualización para enterarse de las novedades o avances en la profesión. En muchos de los casos los cambios encontrados son tan significativos que conllevan la necesidad de volver a aprender ciertas cosas o adquirir nuevas habilidades. Esto se relaciona con la capacidad autodidacta de cada persona y el medio empleado para tal propósito, que en el caso de la encuesta se lo vinculó a internet. Las preguntas doceava y treceava tenían el propósito de indagar sobre estos aspectos. Los resultados se presentan en Gráfico 9.

GRÁFICO 9
Capacidad autodidacta y uso de internet

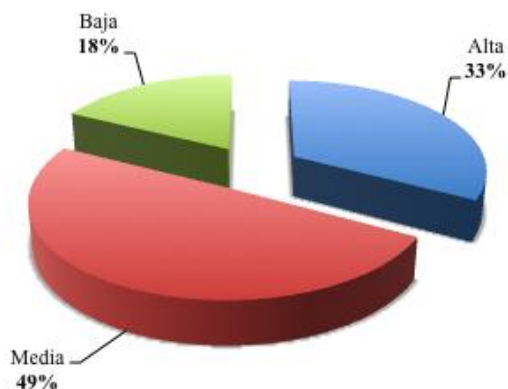


FUENTE: Encuesta efectuada a beneficiarios

Los datos revelaron que un poco menos de la mitad de encuestados (49.5%) consideran que siempre son capaces de adquirir de forma rápida y adecuada nuevos conocimientos y habilidades de su profesión de forma autodidacta, mientras que un 40% considera que son capaces solo ocasionalmente. Esta es sin duda una falencia ya que la gran mayoría debería estar en condiciones de formarse continuamente bajo la modalidad autodidacta, ya que hoy en día en los centros de estudio de vanguardia los alumnos aprenden también a aprender por su cuenta, sin necesidad de recurrir constantemente a centros educativos. La buena noticia es que prácticamente tres de cada cuatro becarios (75.2%) que declararon ser capaces de aprender de forma autodidacta (ocasionalmente o siempre) lo hacen a través de internet, que actualmente es el medio más económico y conveniente.

En cuanto a la capacidad de adaptación a cambios en los puestos de trabajo (Pregunta No. 14 de la encuesta), los egresados manifestaron tener una alta capacidad en 33% de los casos y una capacidad media en 49%. Estas cifras pueden ser consideradas como aceptables, ya que todo cambio implica siempre un proceso de ajuste o transición, y es de esperar que los que declararon una capacidad media en realidad consiguen el objetivo pero en un poco más de tiempo, lo cual es perfectamente lógico. El Gráfico 10 presenta estas estadísticas.

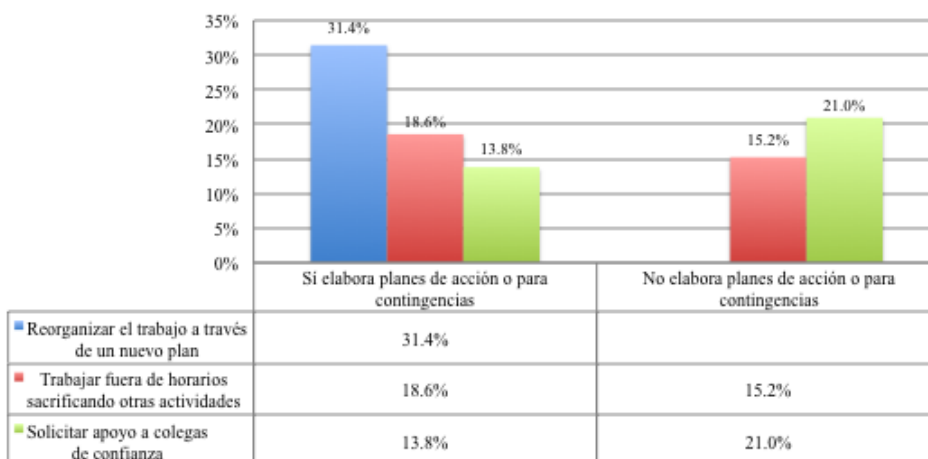
GRÁFICO 10
Capacidad de adaptación a cambios
en puestos de trabajo



FUENTE: Encuesta efectuada a beneficiarios

Por otro lado, las preguntas quinceava y dieciseisava de la encuesta tenían como meta identificar la actitud habitual ante el exceso de responsabilidades o tareas, así como la predisposición a elaborar planes de acción para contingencias. Como se puede ver en Gráfico 11, casi dos de cada tres encuestados (63.8%) respondieron que sí tienen la buena costumbre de elaborar planes de acción o planes para lidiar con contingencias, que es en definitiva lo recomendable.

GRÁFICO 11
Elaboración de planes y actitud ante exceso de responsabilidades o tareas



FUENTE: Encuesta efectuada a beneficiarios

No obstante, cuando se cruza la información con la actitud ante el exceso de responsabilidades o tareas, se puede ver que solo en el 31.4% de los casos los planes mencionados anteriormente son de utilidad, ya que la sobrecarga laboral es resuelta en ocasiones mediante trabajo fuera de horarios (18.6%) o solicitando apoyo a colegas de confianza (13.8%). En otras palabras el 32.4% de los becarios, a pesar de estar acostumbrados a elaborar planes de acción o para contingencias, cuando se trata de exceso de responsabilidades o tareas (que en esencia son también contingencias) recurren a otras soluciones no recomendables. Idealmente, durante la formación se debería instar a que los estudiantes elaboren también planes de acción para hacer frente a eventuales periodos de exceso de responsabilidades, haciéndoles notar siempre que de volverse recurrentes dichos periodos, el problema es más estructural y debería ser reportado a las instancias superiores.

Finalmente, las dos últimas preguntas de la encuesta estaban relacionadas al asesoramiento brindado durante el Programa para manejarse adecuadamente en una entrevista de trabajo, y la forma en que se debe elaborar una hoja de vida o *currículum*.

CUADRO 6
Orientación brindada sobre manejo de entrevistas
y elaboración de *currículum*

Entrevista / Curriculum		Recibió orientación durante el Programa sobre cómo elaborar una Hoja de Vida o Curriculum?		Total
		SI	NO	
Se le brindó asesoramiento durante el Programa sobre cómo manejar una entrevista de trabajo?	SI	9,5%	7,6%	17,1%
	NO	6,7%	76,2%	82,9%
Total		16,2%	83,8%	100%

FUENTE: Encuesta efectuada a beneficiarios

Como muestra el Cuadro 6, predominan fuertemente las declaraciones de falta de orientación en estos dos aspectos claves de empleabilidad. El 82.9% de los egresados dijeron no haber sido asesorados en cómo desenvolverse en entrevistas y el 83.8% carecía de lineamientos sobre la forma de elaboración de un *currículum vitae*. Estas habilidades, que en muchos casos pueden parecer bastante básicas, deben ser transmitidas durante el proceso de estudio, ya que hoy en día existen técnicas sofisticadas que facilitan la inserción a un puesto laboral.

Durante entrevistas directas realizadas a algunos beneficiarios, se pudo constatar que las pocas respuestas afirmativas correspondían en realidad a casos aislados en los que ciertos docentes accedían a que se los incluya como referencias en los *currículums* (hecho que era interpretado como apoyo en la elaboración de los mismos), o daban consejos ocasionales sobre qué tipo de vestimenta usar en las reuniones, que si bien es un aspecto importante a tener en cuenta, no resulta suficiente. La idea es que ambos temas deberían ser abordados de forma sistemática y coherente a través de un módulo específico, evitando así dejar cabos sueltos al momento de aproximarse a un potencial empleador.

CAPÍTULO VII

PROPUESTA DE MÓDULO DE EMPLEABILIDAD

Si bien la idea central de la presente Tesis de Grado gira en torno a la evaluación de resultados *post* ejecución del Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP, dada la importancia de implementar un Módulo de Empleabilidad como complemento a la formación técnica impartida en dicho Programa, se ve por conveniente definir en esta sección del documento algunos lineamientos básicos de los componentes que debería contemplar el mencionado módulo.

Cabe hacer notar que la propuesta no es para nada limitativa ni exhaustiva, sino más bien referencial, y pretende constituirse en el primero de muchos esfuerzos posteriores destinados a mejorar la forma en que se encara este nuevo desafío de impartir a los alumnos, competencias genéricas que les permitan desenvolverse mejor en la búsqueda e inserción a puestos de trabajo.

7.1. Características generales

El primer punto a tener en cuenta es cómo se podría incorporar un módulo de estas características en el Programa de Becas, de manera rápida y sin que implique incrementos substanciales de presupuesto. Por la gran cantidad de centros de formación (participantes en el Programa) que están distribuidos a lo largo de toda Venezuela (ver Cuadro 2), una modificación formal de los contenidos llevaría fácilmente de uno a dos años, hasta que sea aprobado por todas las instancias pertinentes, sin mencionar el alto grado de coordinación que sería necesario lograr en el proceso.

Es por esta razón que se sugiere implementar el componente de empleabilidad a través de un Módulo Digital de Autoaprendizaje Interactivo (MODAI), el cual tendría las siguientes características:

- Módulo.- Se tratará de un módulo completo y auto-contenido con todas las unidades y materias propias de una clase de empleabilidad, según los últimos avances disponibles en la literatura especializada. Se dará de forma transversal en todas las carreras dictadas por el Programa durante el último año de estudios.
- Digital.- La principal característica es que no será un módulo tradicional con profesores transmitiendo información en aula cara a cara, sino más bien a través de un *software* educativo que bien puede estar disponible en discos o, preferentemente, ser bajado de internet e instalado en el ordenador personal del alumno. Esto facilita enormemente la difusión y a bajo costo, ya que una vez desarrollado el paquete informático, éste puede ser usado las veces que sea necesario y por una cantidad ilimitada de alumnos. Aquí se sugiere emplear como *software* la plataforma abierta Moodle, la cual es gratuita y actualmente está siendo usada por varias universidades. Nótese que la idea no es todavía proveer un curso en línea, en el que los profesores interactúan con los alumnos pero a través de foros, correos electrónicos o videoconferencias. Habrán algunas sesiones grabadas de clases dictadas por profesores pero sin mayores intercambios. Esto no quiere decir que en un futuro el módulo no pueda evolucionar hacia un curso en línea o presencial, pero eso estará en función a las preferencias y recursos de los centros de formación más adelante.
- Autoaprendizaje.- El alumno adquirirá entonces el conocimiento de manera autónoma, desarrollando así también su capacidad de autoformación cuando a futuro requiera actualizar sus conocimientos técnico-profesionales de manera autodidacta. En principio se tiene pensado que los becarios lleven adelante este aprendizaje de empleabilidad en su tiempo libre. Posteriormente, podría otorgárseles horas académicas específicas para que se dediquen a esta tarea.

El tiempo que debería durar la asimilación del módulo tampoco puede ser todavía establecido. Alumnos proactivos que dispongan de más horas libres, podrán sin duda cubrir el contenido de manera más rápida que otros más atareados. La única exigencia podría ser que se concluya el módulo antes de la graduación, pero esto no debería ser visto desde ningún punto de vista como un prerrequisito, ya que es precisamente después de dicha graduación que los alumnos sentirán una mayor necesidad de interiorizarse en los contenidos (cuando se enfrenten al mercado laboral). Una de las grandes ventajas de este tipo de módulos, es que pueden ser consultados una y otra vez dependiendo de las circunstancias.

Tampoco está previsto que el becario tenga que aprobar el módulo con una determinada nota, por lo menos no al principio. Sin embargo, esto no significa que no será evaluado, puesto que el paquete informático o software contendrá al final de cada Unidad un examen tipo test que le permitirá al alumno hacer un seguimiento de su avance y asimilación de contenidos. Dependiendo de la capacidad e interés de cada centro de formación, se puede pensar más adelante en habilitar más tests en sus diferentes páginas web.

- *Interactivo*.- En este tipo de módulos el alumno interactúa pero con su ordenador, no directamente con un profesor. La mayor limitante de esta herramienta viene precisamente por ese lado, ya que ante cualquier pregunta o duda no se tiene a quién recurrir.

Si a futuro se trasciende hacia cursos en línea esto deja de ser un problema, pero en una primera instancia solo es posible diseñar los contenidos de la forma más clara y didáctica posible, incorporando además secciones de preguntas más frecuentes con sus respectivas respuestas.

7.2. Lineamientos de contenido

En líneas generales el MODAI deberá mejorar no solo las capacidades personales de búsqueda e ingreso a un puesto de trabajo, sino también propiciar la integración de los egresados a los colectivos laborales una vez que sean contratados, permitiéndoles en última instancia identificar los obstáculos propios del cargo y generar estrategias individuales y colectivas para enfrentarlos.

Entonces, mínimamente el MODAI deberá desarrollar en los becarios las siguientes competencias genéricas de empleabilidad:

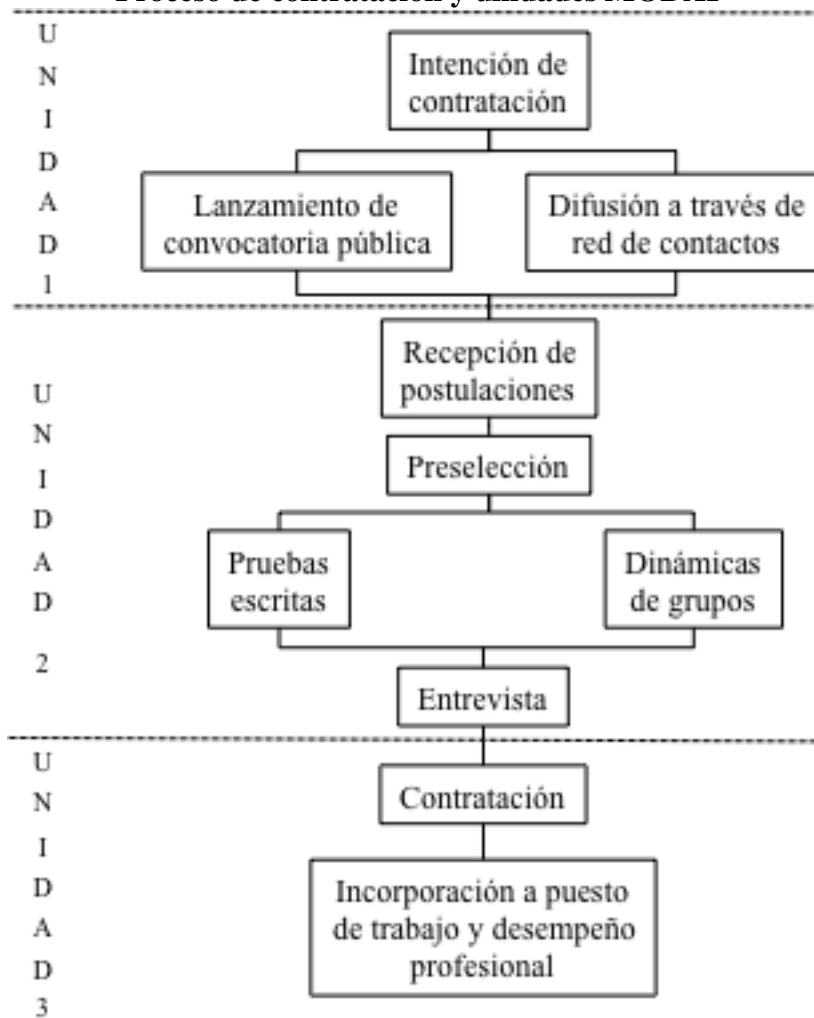
- Búsqueda y familiarización con lugares o medios donde se difunden oportunidades laborales
- Capacidad de preparar una postulación y superar los primeros acercamientos con empleadores
- Organización adecuada en el puesto laboral y trabajo en equipo

Cada una de estas competencias estará asociada a una Unidad específica dentro del MODAI con las siguientes denominaciones:

- 1) Unidad de Búsqueda
- 2) Unidad de Postulación
- 3) Unidad de Desempeño

El contenido mínimo de cada una de estas Unidades será sugerido más adelante. El Diagrama 1 esquematiza el proceso de contratación tradicional y su relación con cada una de las Unidades propuestas.

DIAGRAMA 1
Proceso de contratación y unidades MODAI



FUENTE: Elaboración propia

UNIDAD 1: Búsqueda

Esta Unidad orientará al becario sobre cómo organizar su proceso de búsqueda de oportunidades laborales, ya sea recurriendo a convocatorias públicas o activando su red de contactos. El Cuadro 7 contiene los componentes y herramientas a ser considerados.

CUADRO 7
Unidad de Búsqueda: Componentes, herramientas y contenido

Componente	Herramientas	Contenido Mínimo
Lanzamiento de convocatoria pública	<ul style="list-style-type: none"> - En prensa escrita - En portales web - En bolsas de trabajo - A través de empresas de reclutamiento 	Orientación sobre métodos de búsqueda, filtrado de cargos potenciales, revisión de antecedentes institucionales. Facilitación de direcciones web más populares y cómo navegar en ellas.
Difusión a través de red de contactos	<ul style="list-style-type: none"> - Contactos personales - Redes sociales - Redes exclusivamente laborales (Ej. linkedin) - Blog personal 	Capacitación sobre cómo gestionar y ampliar la red de contactos, armar perfil profesional y publicarlo, frecuencia de actualización y envío de información, creación de Blog personal y cómo ganar seguidores

FUENTE: Elaboración propia

Será importante destacar en esta Unidad que la selección de personal no debe ser vista como un proceso eliminatorio de profesionales no aptos para un trabajo, sino más bien como la búsqueda de aquel candidato que, comparativamente, posee más posibilidades para adaptarse a un entorno laboral específico y aportar al mismo.

Otro aspecto a tener en cuenta es que el alumno debe comprender cuan útil resulta hoy en día contar con un “plan de búsqueda de empleo propio”, para luego gestionarlo de manera tal que el proceso de búsqueda sea visto como un trabajo en sí mismo. Esto ayuda a formar un hábito proactivo de exploración constante de nuevas oportunidades, evitando caer en el conformismo o desanimarse ante los primeros rechazos.

También será crucial comprender la importancia de contar con una buena red de contactos, ya que la gran mayoría de vacantes en el sector privado no son publicadas, sino que se recurre en primera instancia a amigos, conocidos o personas de confianza para que recomienden candidatos.

UNIDAD 2: Postulación

Típicamente el proceso de postulación está compuesto por tres fases. Una primera fase de envío de documentos como la carta de presentación, el currículum vitae o, eventualmente, alguna propuesta de plan de acción solicitado por el futuro empleador. Aquí será muy importante que el becario envíe junto con estos documentos de postulación, una fotocopia del Convenio vigente entre Bolivia y Venezuela que homologa los títulos profesionales obtenidos en este último país, evitando de este modo que los empleadores soliciten por separado dicha información complementaria.

Una segunda fase de preselección en la que, aquellos que superaron la etapa documental, son sometidos a pruebas escritas como tests psicotécnicos, análisis de documentos técnicos o resolución de casos específicos. También es frecuente observar en esta fase la participación en dinámicas de grupos, las cuales tienen como propósito evaluar la capacidad de trabajo en equipo, el liderazgo, la iniciativa, facilidad de comunicación verbal, etc.

Finalmente, el proceso concluye con la fase de entrevista, ya sea con una persona o con varias. El Cuadro 8 presenta la desagregación por componentes y herramientas.

Para los casos de entrevistas y dinámicas de grupos, sería importante que el MODAI incluya videos tutoriales con simulacros de cómo debería comportarse el postulante, familiarizándolo así con las preguntas más frecuentes, errores comunes, situaciones a evitar, etc. A futuro se podría pensar incluso en llevar adelante dichos simulacros de manera presencial, en función al involucramiento de los centros de formación y su disponibilidad de tiempo y recursos. Además, gracias al avance de las tecnologías de información, hoy en día es posible incluso realizar simulaciones a través de plataformas tales como *skype*, aproximando así al postulante lo más posible a la realidad y permitiéndole desarrollar sus habilidades con la suficiente anticipación.

CUADRO 8
Unidad de Postulación: Componentes, herramientas y contenido

Componente	Herramienta	Contenido Mínimo
Documentos de postulación	<ul style="list-style-type: none"> - Carta de presentación - Currículum vitae - Plan de acción - Convenio de homologación de títulos entre Bolivia y Venezuela 	Conocimiento de modelos de cartas y currículums, facilitación de plantillas estándar, apoyo en diagramación y formas de presentación de credenciales académicas y laborales. Orientación sobre tipo de redacción a emplear, sintaxis e hilo conductor
Pruebas escritas	<ul style="list-style-type: none"> - Tests psicotécnicos - Análisis de documentos técnicos - Resolución de casos específicos 	Familiarización con tests más comunes y lo que tratan de medir. Entrenamiento en diferentes pruebas estándar y técnicas para superarlas. Identificación de patrones e ideas fuerza en documentos técnicos. Planteamiento de alternativas de solución y argumentación de opciones adoptadas. Capacidad de síntesis y redacción de sugerencias
Dinámicas de grupos	<ul style="list-style-type: none"> - Simulacro de condiciones de trabajo - Ejercicio de solución de conflictos 	Guiar en cómo debe comportarse el postulante, asumir rol asignado, invitar a participar a candidatos callados, prestar atención a material escrito proporcionado y tomar notas, enfocarse en soluciones viables y plantearlas, participar activamente pero sin acaparar la atención, facilitar consensos y permanecer amable y tranquilo
Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> - Con una persona - Con varias personas 	Destacar importancia de la presencia, puntualidad, actitudes y lenguaje corporal, comunicación verbal eficaz de fortalezas, proporcionar preguntas frecuentes y cómo prepararse para responderlas, irradiar confianza y dejar clara la honestidad

FUENTE: Elaboración propia

UNIDAD 3: Desempeño

La tercera Unidad deberá estar destinada a guiar al becario en lo que al desempeño laboral se refiere, una vez efectivizada su contratación. Básicamente se sugieren componentes de buenas prácticas laborales como manejo adecuado del tiempo, elaboración de informes y plan de trabajo; así como también orientación sobre formas efectivas de trabajo en equipo, estableciendo una misión común y logrando buenos niveles de coordinación y simbiosis. El Cuadro 9 resume todos estos componentes y herramientas.

CUADRO 9
Unidad de Desempeño: Componentes, herramientas y contenido

Componente	Herramienta	Contenido Mínimo
Buenas prácticas laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de trabajo - Manejo del tiempo - Informes 	Orientación sobre contenidos y alcances del plan de trabajo, definición de estrategias frente a sobrecarga laboral, gestión de contratiempos e imprevistos, redacción de informes y reportes, distribución de tareas y organización del espacio laboral, ética profesional
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Misión común - Coordinación efectiva - Simbiosis 	Coadyuvar al reparto equilibrado de responsabilidades, respeto a la diversidad, fomento a la confianza mutua y cordialidad en el trato, toma de decisiones colectivas y sus técnicas, inclusión como meta y comportamiento proactivo

FUENTE: Elaboración propia

En esta Unidad valdrá la pena poner énfasis en el equilibrio sano que debe existir en todo ambiente laboral entre competencia y colaboración entre colegas. Estos dos

comportamientos no tienen porqué ser excluyentes, ya que de su interacción armónica depende en última instancia el progreso y sostenibilidad de la institución en el largo plazo.

7.3. Bases de negociación contractual

Por último, será útil también que el MODAI contemple una sección de bases de negociación contractual, en la cual se incluyan elementos claves de:

- Negociación salarial
- Definición de horarios de trabajo
- Características de seguro médico
- Aportes patronales de jubilación
- Vacaciones
- Requisitos de ascensos

Todo esto se hace pertinente ya que es un hecho que la mayoría de trabajadores terminan ingresando a su primer puesto trabajo en condiciones desfavorables, debido al desconocimiento o poca información sobre sus derechos laborales reconocidos por ley.

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las principales conclusiones que surgen como consecuencia de la elaboración de la presente Tesis de Grado son las siguientes:

- El Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP ha beneficiado en once años a 971 jóvenes Bolivianos, existiendo todavía 139 becarios activos. Las ramas de especialidad elegidas, en doce centros de formación a lo largo de toda Venezuela, fueron Medicina Integral Comunitaria (68.5%), Procesos Químicos (7.4%), Administración de Empresas (6.7%), Ingeniería de Alimentos (3.4%), Electricidad (2.7%), Ingeniería de Petróleo (2.7%), Agroalimentación (2.0%), Ingeniería en Telecomunicaciones (1.3%), Informática (0.7%) y otros (4.7%).
- Dando respuesta a la pregunta de investigación planteada en el Subtítulo 2.1, se concluye que el Programa es adecuado en cuanto a los conocimientos técnicos adquiridos en las diferentes carreras, ya que la mayor parte de los beneficiarios que se encuentran trabajando (83.2%) manifestaron que los conocimientos adquiridos durante sus estudios fueron muy adecuados (27.5%) o adecuados (55.7%) y se ajustan a las necesidades de los puestos de trabajo donde actualmente están siendo ascendidos (dando cuenta de la buena calidad académica de dicho Programa). Adicionalmente, más de la mitad (58.6%) considera que su carrera sí está acorde al perfil de profesionales requeridos en Bolivia. Donde sí se encontró una falencia es en la ausencia de un componente específico y bien estructurado de transmisión de

información sobre las características del mercado laboral, puesto que más del 80% de beneficiarios indicaron que no se les brindó información sobre dicho mercado, ya sea que estén trabajando (83.2%) o no (84.8%). Se identifica entonces cómo una necesidad el desarrolló en los estudiantes no solo de competencias técnicas específicas propias de la profesión, sino también de competencias genéricas que forman parte de las habilidades de empleabilidad.

- La encuesta reveló que el 62.4% del total de beneficiarios encuestados cuenta con un trabajo vinculado a su área de formación, mientras que el restante 37.6% aun se encuentra buscando empleo. Este último dato difiere de la cifra aproximada manejada por la Escuela de Gestión Pública Plurinacional para el 2016, donde el 78.6% estaba desempleado pero considerando de manera agregada a los becarios egresados de Venezuela (971) y Cuba (429). De este 62.4% de egresados con empleo, 38.1% presta servicios en el sector público, mientras que 24.3% lo hace en el sector privado.
- La meta establecida en el Marco Lógico de 70% de egresados con puestos de trabajo se habría cumplido solo parcialmente, quedando aun una brecha de 7.6%. Sin embargo, dicha meta aun puede ser alcanzada, ya que todavía existen becarios cursando sus estudios en Venezuela que retornarán en 2019, los cuales podrán beneficiarse del Módulo de Empleabilidad propuesto en la presente Tesis de Grado.
- En cuanto al tiempo transcurrido entre el egreso y la incorporación a un puesto laboral, los encuestados manifestaron que del 62.4% que actualmente cuentan con trabajo, 49.5% lo obtuvieron antes del primer año (21.4% tardaron 6 meses y 28.1% un año). El restante 12.9% tardó el doble de tiempo (7.6%) o inclusive más (5.2%). Este dato está muy próximo a la meta establecida en el Marco Lógico pero todavía resta una pequeña brecha de 0.7% que también podrá ser alcanzada con el Módulo de Empleabilidad propuesto en la presente Tesis de Grado.

- Algunos datos alentadores que se encontraron fueron que 33.6% de los encuestados que están trabajando declararon haber sido ascendidos y 67.2% consideran que su salario está dentro el promedio percibido en Bolivia (6.9% creen que es incluso superior), habiéndose cumplido así las metas preestablecidas en Marco Lógico.
- Solo un poco más de la mitad de beneficiarios encuestados (55.2%) actualizan sus conocimientos cada mes (15.7%) o cada seis meses (39.5%), que viene a ser lo ideal. Un preocupante 44.8% solo lo hace una vez al año (pudiendo incluso el porcentaje ser mayor pero la pregunta estaba cerrada a máximo un año). La mayoría de los que están dentro del rango de actualización de seis meses o menos, lo hacen a través de conversaciones con colegas (28.6%), lo cual tampoco es muy recomendable. En realidad solo el 26.7% de los becarios que reportaron actualizarse cada medio año, lo hacen a través de congresos, seminarios o publicaciones especializadas, que en definitiva son los más recomendables (principalmente las publicaciones especializadas que hoy son de tan fácil acceso a través de internet).
- Un poco menos de la mitad de encuestados (49.5%) consideran que siempre son capaces de adquirir de forma rápida y adecuada nuevos conocimientos y habilidades de su profesión de forma autodidacta. Esta es sin duda una falencia ya que la gran mayoría debería estar en condiciones de formarse continuamente bajo dicha modalidad autodidacta, ya que hoy en día en los centros de estudio de vanguardia los alumnos aprenden también a aprender por su cuenta, sin necesidad de recurrir constantemente a centros educativos. La buena noticia es que prácticamente tres de cada cuatro becarios (75.2%) que declararon ser capaces de aprender de forma autodidacta (ocasionalmente o siempre) lo hacen a través de internet, que actualmente es el medio más económico y conveniente.
- Casi dos de cada tres encuestados (63.8%) respondieron que sí tienen la buena costumbre de elaborar planes de acción para lidiar con contingencias, que es en

definitiva lo recomendable. No obstante, cuando se cruza la información con la actitud ante el exceso de responsabilidades o tareas, se puede ver que solo en el 31.4% de los casos los planes mencionados anteriormente son de utilidad, ya que la sobrecarga laboral es resuelta en ocasiones mediante trabajo fuera de horarios (18.6%) o solicitando apoyo a colegas de confianza (13.8%), que no es lo recomendable.

- El 82.9% de los egresados dijeron no haber sido asesorados en cómo desenvolverse en entrevistas y el 83.8% carecía de lineamientos sobre la forma de elaboración de un *currículum vitae*. Estas habilidades, que en muchos casos pueden parecer bastante básicas, deben ser transmitidas durante el proceso de estudio, ya que hoy en día existen técnicas sofisticadas que facilitan la inserción a un puesto laboral.

Con base en estas conclusiones, las principales recomendaciones de la presente Tesis de Grado son las siguientes:

- Se recomienda implementar lo antes posible un Módulo de Empleabilidad con las características descritas en la presente Tesis de Grado, como complemento a la formación técnica impartida en el Programa de Becas Internacionales del Alba–TCP, ya sea para beneficiar a los 139 becarios activos que culminan sus estudios en 2019, o para futuras versiones del Programa.
- A fin de dar solidez jurídica al mencionado Módulo de Empleabilidad, se recomienda formalizar su implementación a través de un protocolo específico a ser introducido de forma Anexa a la normativa vigente, previa aprobación de ambas partes involucradas (Venezuela y Bolivia) a través de sus respectivos entes deliberativos y a sugerencia de la comisión mixta de cooperación entre ambos países.

- Se sugiere que dicho Módulo se efectivice través de un Módulo Digital de Autoaprendizaje Interactivo (MODAI), el cual será auto-contenido además de interactivo, y consistirá principalmente en un software educativo (no un curso en línea) que bien puede estar disponible en discos o, preferentemente, ser bajado de internet e instalado en el ordenador personal del alumno. Este MODAI se dará de forma transversal en todas las carreras dictadas por el Programa durante el último año de estudios, constituyéndose en una alternativa rápida, de bajo presupuesto y altamente efectiva.
- Se recomienda que el MODAI sea capaz de mejorar no solo las capacidades personales de búsqueda e ingreso a un puesto de trabajo, sino también la integración de los egresados a los colectivos laborales una vez que sean contratados, permitiéndoles en última instancia identificar los obstáculos propios del cargo y generar estrategias individuales y colectivas para enfrentarlos. Por esto se propone que conste de una Unidad de Búsqueda, una Unidad de Postulación y una Unidad de Desempeño Laboral.
- Al haberse encontrado que un 41.4% de los encuestados opina que su profesión no está acorde al perfil de profesionales requeridos en Bolivia, una interpretación podría ser que el mercado laboral local no tiene la suficiente capacidad de absorción de tanta cantidad de profesionales en ciertas ramas de actividad, existiendo así un desfase entre sobreoferta y poca demanda en algunos sectores. Este es un problema estructural de la economía en su conjunto, pero se sugiere para futuras versiones del Programa restringir la cantidad de postulaciones a ciertas profesiones.
- Finalmente, se recomienda establecer acuerdos con empresas o instituciones bolivianas, interesadas en patrocinar becarios pero no monetariamente, sino más bien estableciendo sus requerimientos de especialidades profesionales antes de que vayan a cursar sus estudios, de modo tal que a su retorno al país entren directamente a trabajar para dichos patrocinadores en las labores que éstos requieren.

BIBLIOGRAFÍA

- Becker, G. S. “*El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*”, 1983, Madrid : Alianza Universidad Textos.
- Briceño Ruiz, J. “Ejes y modelos en la etapa actual de la integración económica regional en América Latina”, *Revista Estudios Internacionales* Vol. 175, 2013, pp. 9-39.
- Campos, G. “Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad”, *Aportes* (Revista de la Facultad de Economía – BUAP) Año VIII No. 23, 2003, pp. 101-112.
- Córdova, M. “*Estadística: Descriptiva e Inferencial*”, Lima: Editorial Moshera, 2000, cuarta edición.
- Hillage, J., & Pollard, E. “Employability: developing a framework for policy analysis”, *Research Brief* No. 85, 1998.
- Huitrón, A. "La cooperación Sur-Sur: agente de cambio en la nueva arquitectura del sistema internacional de cooperación para el desarrollo." *Revista Internacional de Cooperación y Desarrollo* Vol. 3 (1), 2016, pp. 127-155.
- Lechini, G. “América Latina y África. Entre la solidaridad sur-sur y los propios intereses”, *Revista Estudios Internacionales* Vol. 46 No. 179, 2014, pp. 61-88.
- Martínez, O. "ALBA y ALCA: el dilema de la integración o la anexión." *Cuadernos África-América Latina* No. 40-41, 2006, pp. 66-87.
- Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (MEFP). *Memoria de la economía boliviana 2015*. Estado Plurinacional de Bolivia. 2016, La Paz.

- Moya, R. & Saravia, G. “*Probabilidad e Inferencia Estadística*”, Lima: Editorial San Marcos, 1998, segunda edición.
- Ortegón, E.; Pacheco J. F. & Prieto, A. *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Publicación de Naciones Unidas – CEPAL, Serie Manuales: No. 42, 2005.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). How Many Students Study Abroad and Where Do They Go? en: *Education at a Glance 2012: Highlights*, OECD Publishing, 2012.
- Organización de Naciones Unidas para la Educación y la Cultura (UNESCO). *Comparación de las estadísticas de educación en el mundo*. Compendio Mundial de la Educación, Montreal, UNESCO Institute for Statistics (IUS), 2007.
- *Opportunities Lost: The Impact of Grade Repetition and Early School Leaving*, Global Education Digest, Montreal, UNESCO Institute for Statistics (IUS), 2012.
- Pellegrino, A. Reflexiones sobre la migración calificada. *Las Migraciones Internacionales de América Latina y El Caribe*, Uruguay, SELA, No. 65, 2002.
- Sanahuja, J. A. "Entre los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la cooperación sur-sur: actores y políticas de la ayuda al desarrollo en América Latina y el Caribe." *Pensamiento Iberoamericano* No. 8, 2011, pp. 195-222.
- Suárez, B. “La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora”, *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, Vol. 25 (2), 2014, pp. 90-110.

----- “Empleabilidad: análisis del concepto”, *Revista de Investigación en Educación* No. 14 (1), 2016, pp. 67-84.

Ullán De la Rosa, F. J. "La alianza Bolivariana para las Américas-Tratado de Comercio de los Pueblos (ALBA-TCP): Análisis de un proyecto de integración regional latinoamericana con una fuerte dimensión altermundista", *Estudios Políticos* No. 25, 2012, pp. 131-170.

ANEXO 1

Boleta de encuesta

ENCUESTA							
LA PRESENTE ENCUESTA TIENE POR OBJETO LEVANTAR INFORMACIÓN RELEVANTE PARA EVALUAR EL PROGRAMA DE BECAS INTERNACIONALES DEL ALBA-TCP							
<i>"Se agradece la colaboración brindada y se garantiza la confidencialidad de toda la información proporcionada"</i>							

1. Año de conclusión del Programa		2. Carrera cursada		3. Sexo y edad	Masculino		Edad
					Femenino		

4. Cuánto tiempo transcurrió entre la conclusión del Programa y el ingreso a un empleo vinculado a su profesión? <small>(Indique también si su empleo es en el sector público/ONG o privado)</small>	Aún sigo buscando empleo en mi profesión	6 Meses	1 Año	2 Años	Más de 2 años	Sector público/ONG	
						Sector privado	
5. Durante sus estudios se le informó sobre las características del mercado laboral? <small>(Ej. Empleadores potenciales, nivel de remuneración, habilidades no técnicas demandadas, etc.)</small>	SI	NO	6. Ha sido usted ascendido en su puesto de trabajo? <small>(si no está trabajando pase a la siguiente pregunta)</small>		SI	NO	
7. En qué medida considera usted que los conocimientos técnicos impartidos en el Programa se adecúan a las necesidades de su puesto de trabajo? <small>(si no está trabajando pase a la siguiente pregunta)</small>	Adecuados		Muy adecuados		Insuficientes		
8. Considera usted que su profesión está acorde al perfil de profesionales requeridos en el mercado Boliviano?	De acuerdo		Muy de acuerdo		En desacuerdo		
9. Cómo evalúa usted el salario que percibe en comparación con puestos similares al suyo en el mercado laboral local? <small>(si no está trabajando pase a la siguiente pregunta)</small>	Dentro del promedio		Superior al promedio		Inferior al promedio		
10. Con qué frecuencia se mantiene usted informado de las novedades relacionadas con su profesión?	Cada mes		11. A través de qué medio adquiere dicha información?		Publicaciones especializadas		
	Cada 6 meses				Congresos o seminarios		
	1 vez al año				Conversaciones con colegas		
12. Es usted capaz de adquirir de forma rápida y adecuada nuevos conocimientos y habilidades de su profesión de forma autodidacta?	Siempre	Ocasionalmente	Nunca	13. Emplea internet para adquirir esos conocimientos?	SI	NO	
14. Cómo valoraría su capacidad de adaptarse a cambios en la organización o relacionados con las funciones y tareas de su puesto de trabajo? <small>(si no está trabajando pase a la siguiente pregunta)</small>	Alta	Media	Baja	15. Acostumbra elaborar planes de acción o para contingencias?	SI	NO	
16. Cuál es su actitud habitual ante el exceso de responsabilidades o tareas?	Reorganizar el trabajo a través de un nuevo plan		Trabajar fuera de horarios sacrificando otras actividades		Solicitar apoyo a colegas de confianza		
17. Se le brindó asesoramiento durante el Programa sobre cómo manejar una entrevista de trabajo?	SI	NO	18. Recibió orientación durante el Programa sobre cómo elaborar una Hoja de Vida o Curriculum?		SI	NO	

<i>"Muchas gracias por su tiempo"</i>
