



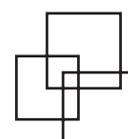
Oficina  
Internacional  
del Trabajo



# FORMACIÓN SOBRE COMPETENCIAS Y MEDIOS DE SUBSISTENCIA

Guía para socios en  
proyectos sobre trabajo infantil

Programa  
Internacional  
para la Erradicación  
del Trabajo Infantil  
(IPEC)





# **Formación sobre competencias y medios de subsistencia**

**Guía para socios en proyectos sobre trabajo infantil**

Programa  
Internacional  
para la Erradicación  
del Trabajo Infantil  
(IPEC)

Departamento de Gobernanza y Tripartismo  
Oficina Internacional del Trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2013

Primera edición 2013

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifro.org](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT-IPEC

*Formación sobre competencias y medios de subsistencia – Guía para socios en proyectos sobre trabajo infantil / OIT, Organización Internacional del Trabajo; Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).* - Ginebra: OIT, 2013

ISBN: 978-92-2-327152-7 (Print); 978-92-2-327153-4 (Web PDF); 978-92-2-327208-1 (CD-Rom)

International Labour Office; ILO International Programme on the Elimination of Child Labour

trabajo infantil / proyecto de desarrollo / gestión de proyectos / competencias / necesidades de formación / iniciativa empresarial / formación profesional - 13.01.2

Publicado también en francés: *Formation sur les compétences et les moyens de subsistance – Guide pour les partenaires des projets sur le travail des enfants*, ISBN 978-92-2-227152-8 (Print), 978-92-2-227153-5 (Web PDF), 978-92-2-227208-2 (CD-Rom), Ginebra, 2013, y en inglés: *Skills and livelihoods training – A guide for partners in child labour projects*, ISBN 978-92-2-127152-9 (Print), 978-92-2-127153-6 (Web PDF), 978-92-2-127208-3 (CD-Rom), Ginebra, 2013.

*Datos de catalogación de la OIT*

## Agradecimientos

Esta publicación ha sido elaborada por la Sra. Anna Engblom para el IPEC y coordinada por el Sr. Patrick Quinn de la Oficina del IPEC en Ginebra. Como parte del diseño de este recurso, la Sra. Engblom probó el material y las actividades en Uganda e Indonesia; las opiniones e impresiones de los participantes se tomaron en cuenta para la elaboración del documento final.

El IPEC agradece a la Sra. Anna Engblom y a los colegas de diferentes departamentos de la OIT que aportaron valiosos comentarios y sugerencias en los borradores de esta Guía. Este recurso se apoya profundamente en otras herramientas y recursos diseñados por la OIT para la formación de competencias en jóvenes y el empleo.

Esta publicación de la OIT ha sido posible gracias a la financiación del Gobierno de los Países Bajos (Proyecto INT/10/07/NET).

Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Gobierno de los Países Bajos, y la mención en la misma de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de los Países Bajos los apruebe o respalde.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) o vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

**Visite nuestro sitio Web: [www.ilo.org/ipec](http://www.ilo.org/ipec)**

Foto de portada: @OIT/L.Peña

Fotocompuesto e impreso por Centro Internacional de Formación (CIF) de la OIT de Turín

# Índice

<b>Abreviaturas.....</b>	<b>v</b>
<b>1. Acerca de la Guía de recursos.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Marco conceptual.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Etapa previa a la formación.....</b>	<b>11</b>
3.1. Identificación de las oportunidades económicas locales.....	11
3.2. Identificación y evaluación de los socios potenciales.....	16
3.3. Identificación de los participantes de la formación.....	20
3.4. Orientación y asesoramiento profesionales.....	25
3.5. Fortalecimiento de las capacidades de sus socios.....	30
<b>4. Opciones de formación.....</b>	<b>33</b>
4.1. Habilidades para la vida y educación básica informal.....	38
4.1.1. Habilidades para la vida, en particular los conocimientos financieros.....	38
4.1.2. Competencias básicas en lectura, escritura y aritmética.....	42
4.2. Formación profesional sobre medios de subsistencia.....	44
4.2.1. Formación profesional en zonas urbanas impartida en un centro.....	47
4.2.2. Formación profesional sobre medios de subsistencia en zonas rurales – enfoques de formación comunitaria, formación móvil y de extensión.....	49
4.2.3. Aprendizaje formal e informal.....	53
4.3. Formación en iniciativa empresarial.....	57
<b>5. Apoyo posterior a la formación para el empleo asalariado y los nuevos empresarios ..</b>	<b>63</b>
5.1. Servicios de apoyo para el empleo asalariado.....	63
5.2. Servicios de apoyo para los nuevos empresarios.....	65
<b>6. Supervisión y evaluación.....</b>	<b>71</b>
6.1. Supervisión.....	72
6.2. Evaluación.....	74
<b>Referencias.....</b>	<b>77</b>

**Anexos**

Anexo 1. Definiciones de los conceptos clave.....	81
Anexo 2. Propuesta de programa de un taller de preparación de cuatro días y ejercicios en grupo de carácter general .....	84
Anexo 3. Puntos de evaluación de un examen inicial de los productos potenciales de servicios y competencias.....	90
Anexo 4. Metodología para evaluar los sistemas de aprendizaje informal para intervenciones potenciales.....	92
Anexo 5. Ejemplo de formulario de seguimiento individual.....	96
Anexo 6. Ejemplo de formulario simple de supervisión de los riesgos para la salud y la seguridad .....	99
Anexo 7. Ejemplos de herramientas para identificar oportunidades de mercado.....	101

## Abreviaturas

<b>APP</b>	Alianza Público-Privada
<b>CDN</b>	Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño
<b>CFP</b>	Centro de formación profesional
<b>DBMR</b>	Sistema de presentación de informes y de seguimiento de beneficiarios directos
<b>DEL</b>	Desarrollo Económico Local
<b>FBC</b>	Formación basada en la comunidad
<b>IMESUN</b>	Inicie y Mejore su Negocio (material de recursos de la OIT)
<b>IPEC</b>	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (OIT)
<b>KAB</b>	Conozca su negocio (material de recursos de la OIT)
<b>MYPE</b>	Microempresas y pequeñas empresas
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ONG</b>	Organización no gubernamental
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>PSP</b>	Plan de seguimiento de proyecto
<b>RSE</b>	Responsabilidad social empresarial
<b>SST</b>	Seguridad y salud en el trabajo
<b>TREE</b>	Capacitación para fomentar la autonomía económica rural (material de recursos de la OIT)
<b>UNICEF</b>	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
<b>VIH/SIDA</b>	Virus de la inmunodeficiencia humana/Síndrome de inmunodeficiencia adquirida
<b>WEDGE</b>	Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género



### Introducción

La presente Guía de recursos ha sido diseñada para asistir a quienes participan en el diseño y la aplicación de programas de formación sobre competencias y medios de subsistencia destinados a niños mayores en situación de trabajo infantil o en situación de riesgo.

Los programas de la OIT encaminados a eliminar el trabajo infantil prestan apoyo a los niños en edad de educación obligatoria para que sigan los cursos o, cuando ya han abandonado la escuela, para que se reintegren en el sistema de educación formal o en un sistema de educación de transición no formal. Sin embargo, para muchos niños mayores, la reintegración en el sistema educativo formal no es una alternativa realista. En efecto, a menudo carecen lamentablemente de las competencias que podrían permitirles acceder a un trabajo decente.

A fin de asistir a estos niños mayores, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT promueve un enfoque integral que combina la formación sobre competencias y medios de subsistencia con la formación en otras habilidades básicas para la vida. El objetivo es aumentar el potencial de los niños mayores en edad legal de trabajar para integrarse con éxito al mercado laboral en condiciones de trabajo decente.

Esta Guía de recursos proporciona un marco de diseño y aplicación de los programas de formación sobre competencias y medios de subsistencia. Está destinada a prestar apoyo a personas y

organizaciones para que puedan impartir una formación sobre competencias y medios de subsistencia a niños mayores en el marco de proyectos sobre trabajo infantil. Esta Guía se basa en una amplia selección de herramientas, manuales de formación, documentos de política general y otros recursos desarrollados por las unidades técnicas de la OIT que se ocupan del trabajo infantil, las competencias y la empleabilidad, y el empleo juvenil. Ha sido elaborada en estrecha colaboración y consulta con expertos de cada uno de esos ámbitos.

Esta Guía de recursos también reconoce que los responsables de proyectos sobre trabajo infantil deben elegir entre diferentes prioridades a menudo opuestas, y que la formación sobre competencias y medios de subsistencia de adolescentes, a menudo suele ser uno de los distintos componentes de los proyectos. Teniendo en cuenta esa situación, es posible que un proyecto sobre trabajo infantil no pueda seguir todos los pasos y procedimientos propuestos en esta Guía de recursos. Los beneficiarios de la formación deben ser flexibles y creativos a la hora de aplicar las estrategias que se proponen en la Guía en función del contexto local.

Si bien la principal audiencia meta de esta Guía son los socios del IPEC, podrá resultar útil para cualquier persona u organismo interesado en proponer proyectos de formación sobre competencias y medios de subsistencia para niños por encima de la mínima de admisión al empleo o “edad de trabajar” y no escolarizados.

## Estructura de la Guía de recursos

Esta Guía de recursos comienza con un capítulo sobre los marcos conceptuales y los antecedentes políticos de la formación sobre competencias y medios de subsistencia para adolescentes no escolarizados. Aborda los aspectos del Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo y del Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil en lo que se refiere a la formación sobre competencias y medios de subsistencia para adolescentes no escolarizados; y la manera en que el concepto de trabajo decente de la OIT, y las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo y otros instrumentos de la OIT sobre el desarrollo de competencias pueden aplicarse a las características y necesidades concretas de los adolescentes no escolarizados.

Cuatro capítulos técnicos tratan de los siguientes temas: los procesos previos a la formación (Capítulo 3), los programas de formación (Capítulo 4), el apoyo posterior a la formación (Capítulo 5) y el seguimiento y la evaluación (Capítulo 6). Cada uno de los cuatro capítulos técnicos tiene la misma estructura: empiezan con una introducción en la que se presentan las cuestiones generales sobre el tema tratado. A continuación figuran secciones que presentan elementos específicos del capítulo principal.

Cada sección empieza con una introducción seguida por una sección que describe paso a paso la manera de aplicación del elemento específico y destaca las cuestiones de especial interés. Cada sección también contiene recuadros, referencias bibliográficas y/o referencias a herramientas, entre otras, listas de verificación, formularios de seguimiento, etc. que pueden utilizarse

directamente, o adaptarse a las necesidades específicas del contexto de un proyecto.

Por último, la mayoría de las secciones concluye con un recuadro titulado “Preguntas para debate en grupo”. Estas preguntas ponen de relieve cuestiones que valdría la pena examinar en el marco de un grupo de trabajo. Las respuestas “correctas” a las preguntas pueden variar en función de las zonas geográficas o sectores económicos.

Esta Guía de recursos concluye con una sección de “referencias” y una serie de anexos.

## Cómo utilizar la Guía de recursos

Esta Guía de recursos se puede utilizar tanto como una herramienta de referencia para la autoinstrucción o en el marco de talleres de formación.

Cuando se utiliza en un contexto de la **autoinstrucción**, se recomienda empezar examinando las diversas secciones de la Guía para hacerse una idea de su estructura. La Guía de recursos frecuentemente orienta al lector hacia otros recursos en los que se examina con mayor detalle la cuestión específica.

Esta Guía de recursos también ha sido diseñada para su utilización en **talleres de formación**. Con el fin de estudiar por completo todo el material propuesto en la Guía, se recomienda prever **cuatro días de formación**. El Anexo 2 contiene una propuesta de programa con esas características que puede adaptarse a las necesidades locales. El programa propuesto asigna tiempo para una serie de ejercicios en grupo, y el Anexo 2 también contiene sugerencias de ejercicios de grupo

adaptados, así como instrucciones destinadas al facilitador.

La lista de cuestiones/preguntas no pretende ser exhaustiva, existen muchos otros ángulos que pueden analizarse en los debates en grupo.

Esta Guía de recursos fue redactada originalmente en inglés, y las referencias a la bibliografía especializada se refieren a textos en inglés. Si bien algunos documentos de referencia están disponibles en español y francés, no es el caso de todos. En caso que deseen ampliar la información presentada en esta Guía sobre un determinado tema, los usuarios de las versiones española y francesa tendrán que traducir algunas secciones de los documentos de referencia originales.



El presente capítulo presenta los principales conceptos y normas internacionales del trabajo que constituyen el marco de este documento de referencia. Es importante comprender estos marcos para aplicar adecuadamente los programas de formación sobre competencias y medios de subsistencia.

### Trabajo decente

Se entiende por trabajo decente el trabajo productivo realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La OIT ha desarrollado una Agenda para el Trabajo Decente cuya aplicación implica la consecución de cuatro objetivos estratégicos<sup>1</sup>:

- **Crear trabajo** – Lograr una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de competencias, puestos de trabajo y medios de subsistencia sostenibles.
- **Garantizar los derechos fundamentales en el trabajo** – Los trabajadores necesitan representación, participación, y marcos jurídicos que los protejan contra la explotación en el trabajo. Los Convenios sobre el trabajo infantil de la OIT constituyen un elemento esencial de los derechos fundamentales en el trabajo.
- **Extender la protección social** – Garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras y que exista un marco de protección social que contemple una retribución adecuada en caso de pérdida o

reducción de los ingresos y que permita el acceso a una atención de salud adecuada.

- **Promover el diálogo social** – La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

El trabajo decente no es un lujo que sólo puede conseguirse en los países desarrollados, sino por el que debe lucharse en todos los contextos, independientemente del nivel de desarrollo económico. Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y crecimiento económico que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas<sup>2</sup>.

### Referencias a la formación sobre competencias y medios de subsistencia de adolescentes no escolarizados en los Convenios núm. 138 y núm. 182 de la OIT

Esta Guía de recursos se centra en la formación de los niños que han alcanzado la edad mínima de admisión al empleo y que no asisten a la escuela. Este grupo normalmente comprende a los adolescentes de 15 a 17 años de edad.

Los marcos jurídicos internacionales definen al niño como cualquier persona menor de 18 años que es el límite de edad superior del grupo meta al que se destina la presente Guía de recursos<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Visite el sitio Web de la OIT sobre la Agenda para el Trabajo Decente: [www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm).

<sup>2</sup> *Ibíd.*

<sup>3</sup> Véase el Artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989) y el Artículo 2 del Convenio de la OIT núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).

## Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo o trabajo

**La edad límite inferior para el uso de esta Guía de recursos es la edad mínima de admisión al empleo, usualmente 15 años, y en algunos casos 14 años, si la legislación nacional lo autoriza.** El Artículo 2 del Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima, 1973, establece que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo:

*“No deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.”*

El Convenio núm. 138 también establece que las leyes o reglamentos nacionales pueden autorizar el empleo o trabajo de las personas de 13 a 15 años de edad en trabajos ligeros (o de 12 a 14, si la edad mínima establecida es los 14 años).

Cabe señalar que el Convenio núm. 138 excluye el trabajo realizado en el marco de la formación o educación, en escuelas o instituciones de formación, o en empresas (por ejemplo, aprendizaje) realizadas por aquellos niños que tienen 14 años o más. El Artículo 6 establece:

*“El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, (...) y sea parte integrante de:*

- a) *un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación;*
- b) *un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o*
- c) *un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.”*

## Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil

El Convenio núm. 182 de la OIT especifica que las peores formas de trabajo infantil son inaceptables para los niños. De conformidad con el Artículo 3 del Convenio:

*“La expresión “las peores formas de trabajo infantil” abarca:*

- a) *todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;*
- b) *la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;*
- c) *la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y*
- d) *el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.”*

El Convenio núm. 182 no proporciona una lista de los trabajos previstos en la categoría d) antes mencionada, a saber, el trabajo peligroso, pero exige a todos los Estados que lo ratifican que elaboren su propia lista.

La lista nacional de trabajos peligrosos se suele denominar “lista de trabajos peligrosos”. Durante la elaboración de dicha lista, los países pueden inspirarse en la Recomendación núm. 190 de la OIT, que acompaña el Convenio núm. 182. La Parte II de la Recomendación sugiere que:

*“Se entiende por “trabajo peligroso”:*

- a) *los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;*
- b) *los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;*
- c) *los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas;*

**Gráfico 1: Edad mínima de admisión al empleo o trabajo**

	Edad mínima autorizada para que los niños comiencen a trabajar	Posibles excepciones para algunos países en desarrollo
<p><b>Trabajo peligroso</b></p> <p>Cualquier tipo de empleo o de trabajo que pueda resultar peligroso para la salud física, mental o espiritual, la seguridad o la moralidad de los niños no deberá ser realizado por ningún niño que sea menor de 18 años.</p>	<b>18 años</b> (16 años bajo la supervisión estricta de un adulto y el suministro de indumentaria de protección)	<b>18 años</b> (16 años bajo la supervisión estricta de un adulto y el suministro de indumentaria de protección)
<p><b>Edad mínima de base</b></p> <p>La edad mínima de admisión al empleo no debe estar por debajo de la edad de finalización de la escolarización obligatoria, por lo general, los 15 años de edad.</p>	<b>15 años</b>	<b>14 años</b>
<p><b>Trabajo ligero</b></p> <p>Los niños de entre 13 y 15 años de edad podrán realizar trabajos ligeros, siempre y cuando ello no ponga en peligro su salud o su seguridad, ni obstaculice su educación, su orientación vocacional ni su formación profesional.</p>	<b>13 años</b>	<b>12 años</b>

- d) *los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud; y*
- e) *los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.”*

trabajadores adultos a menudo afectan en mayor medida a los niños.

Debido a que los niños están aún creciendo tienen características y necesidades especiales que deben tenerse en cuenta a la hora de determinar los peligros del lugar de trabajo, los riesgos asociados a éstos y la manera de proteger al joven trabajador en su lugar de trabajo<sup>4</sup>. Entre ellas figuran factores relacionados con el desarrollo físico del niño (tales como los huesos y articulaciones en crecimiento), pero también factores relacionados con el desarrollo cognitivo y comportamental, así como otros factores que obedecen a la vulnerabilidad general de los niños<sup>5</sup>.

A la hora de diseñar programas de formación sobre competencias y medios de subsistencia, es necesario garantizar que los niños no realicen

## Seguridad y salud en el trabajo

Todos los trabajadores deben estar protegidos contra los peligros para su seguridad y salud en el trabajo (SST) y las malas condiciones laborales. Incluso el trabajo que no está definido como peligroso puede exponer a los trabajadores a algunos riesgos. Los niños son más vulnerables a esos riesgos que los adultos cuando se enfrentan a la misma situación. Los niños no son sencillamente “adultos pequeños” y los peligros y riesgos para el trabajo que afectan a los

<sup>4</sup> OIT-IPEC: *Niños en trabajos peligrosos: Lo que sabemos, lo que debemos hacer* (Ginebra, OIT, 2011).

<sup>5</sup> OIT-IPEC: *Tackling hazardous child labour in agriculture: Guidance on policy and practice toolkit* (Ginebra, OIT, 2006). Este documento ofrece un examen detallado sobre las razones por las cuales los niños son más vulnerables a los peligros que los adultos.

trabajos peligrosos. Una vez que un país ha determinado su lista de trabajos peligrosos, se la suele integrar a la ley sobre el trabajo. Es necesario garantizar que la formación ofrecida a los beneficiarios, incluida la formación sobre competencias, el aprendizaje y los consiguientes empleos asalariados o por cuenta propia, no estén catalogados como trabajos peligrosos. En la Sección 3.1 se examinan detenidamente estas cuestiones.

## Instrumentos de la OIT sobre el desarrollo de las competencias

Los instrumentos de la OIT más importantes sobre el desarrollo de las competencias son:

**El Convenio núm. 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975.** El Convenio ofrece orientación a los mandantes de la OIT sobre la manera de fortalecer y adaptar los sistemas de formación profesional para preparar eficazmente a los jóvenes con las competencias básicas y técnicas y los conocimientos necesarios en el mercado laboral.

**La Recomendación núm. 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004.** El párrafo 1 de la Recomendación núm. 195 ofrece orientación para la elaboración de políticas eficaces en materia de competencias y empleo. Se basa en el principio de que *“la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que reviste alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía mundializada”*.

El párrafo 2 insta a gobiernos, empleadores y trabajadores a que renueven su compromiso con el aprendizaje permanente:

- los gobiernos, invirtiendo y creando las condiciones necesarias para reforzar la educación y la formación en todos los niveles;
- la empresas, proporcionando formación a sus trabajadores; y

- las personas, aprovechando las oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente.

La Recomendación ofrece orientación para la formulación de políticas y programas eficaces en materia de competencias y empleo, en particular en las siguientes esferas:

- elaboración y aplicación de políticas en materia de educación y formación;
- educación y formación previa al empleo;
- desarrollo de competencias;
- formación con miras al trabajo decente y a la inclusión social;
- marco para el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales; y
- orientación profesional y servicios de apoyo a la formación.

**Las Conclusiones sobre las competencias para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, 2008.** Se trata de una herramienta para la aplicación de la Recomendación núm. 195 de la OIT. Ofrece orientación práctica para fortalecer la educación, la formación profesional y el aprendizaje a lo largo de la vida a fin de mejorar la empleabilidad de los trabajadores y sostenibilidad de las empresas.

Describe de qué manera el desarrollo de las competencias puede ayudar a crear un “círculo virtuoso”. En palabras castizas, el diseño y disponibilidad de educación y de una formación continua, pertinente y de calidad para los trabajadores, genera innovación, inversión, cambio tecnológico, desarrollo empresarial, diversificación económica y competitividad. Todos ellos son factores esenciales para el crecimiento de las economías y para crear más y mejores puestos de trabajo, que a su vez reducirán la pobreza y la exclusión.

Las **Conclusiones** identifican las principales responsabilidades de los gobiernos e interlocutores sociales, y establecen las prioridades del apoyo de la OIT en las siguientes esferas:

- ayudar a los países a utilizar el desarrollo de las competencias para aprovechar las oportunidades y mitigar los efectos nocivos de los agentes mundiales de cambio, tales como la tecnología, el comercio y el cambio climático;
- integrar el desarrollo de las competencias en las estrategias de desarrollo nacional y sectorial;
- crear senderos de enseñanza sin fisuras, que conecten entre sí la educación básica, la capacitación profesional, la entrada en el mercado laboral y el aprendizaje a lo largo de la vida; y
- ampliar el acceso a la educación y la formación a los más desfavorecidos de la sociedad.

Esta Guía es coherente con la Recomendación y las orientaciones ya que el contenido técnico general de la formación sobre competencias y medios de subsistencia es el mismo ya sea que se aplique a los adultos o a los niños en edad legal de trabajar. Sin embargo, las características particulares de los niños no escolarizados (por ejemplo, bajos niveles de educación básica y competencias; la vulnerabilidad a la explotación y el abuso, etc.), y la necesidad de proteger a los trabajadores menores de 18 años exige prestar especial atención para su aplicación práctica. En consecuencia, esta Guía tiene por objeto ofrecer orientaciones a los responsables de proyectos sobre las estrategias de desarrollo de las competencias adaptadas a las características y necesidades de estos niños mayores.



El éxito de su programa de formación depende ampliamente de una preparación meticulosa en la etapa previa a la formación.

Antes de empezar la formación, es necesario que disponga de conocimientos sólidos sobre los beneficiarios y la mejor forma de responder a sus necesidades. Para ello, hay que tener en cuenta dos parámetros importantes: las oportunidades de empleo (empleo asalariado y por cuenta propia) dentro de su zona meta, y la disponibilidad y capacidades de socios que puedan impartir la formación.

Identificar a los beneficiarios, las oportunidades económicas locales y a futuros socios es más complejo de lo que parece ser a primera vista. A fin de asegurarse de que está procediendo en el orden correcto, esta Guía describe un enfoque que abarca cinco componentes distintos. En este capítulo avanzaremos a lo largo de cada uno de ellos:

1. identificar las oportunidades económicas locales en su zona meta;
2. localizar a las instituciones de formación locales (es decir, a los socios potenciales), sus capacidades y sus necesidades de formación;
3. identificar a los beneficiarios de la formación;
4. establecer un vínculo entre cada uno de los niños participantes y las oportunidades de formación identificadas; y
5. fortalecer las capacidades de sus socios.

En vista de que lo más probable es que se encuentre bajo presión para poner en marcha y aplicar sus programas de formación, es posible realizar los componentes 1, 2 y 3 simultáneamente.

### 3.1. Identificación de las oportunidades económicas locales

Antes de diseñar o seleccionar cualquier programa de formación, es preciso identificar las oportunidades económicas potenciales en las comunidades meta y el entorno circundante<sup>6</sup>.

Si bien este proceso puede exigir mucho tiempo, es necesario realizarlo adecuadamente. La bibliografía sobre formación sobre competencias señala repetidamente que un análisis correcto del mercado laboral es la única manera de diseñar y aplicar actividades de formación orientadas al mercado, conducentes a un empleo productivo.

El primer paso es verificar si existen otros proyectos que ya se ocupen de los grupos meta a los que usted se dirigiría, o proyectos que se centren en el desarrollo económico y la creación de puestos de trabajo en la zona. En particular, deberá verificar si existen programas de desarrollo de zona en el lugar donde quiere realizar su proyecto; estos se conocen como programas de desarrollo económico local (DEL) (véase el Capítulo 4). Si existen tales programas, quizás pueda integrar las actividades de su proyecto en esos marcos. De este modo, puede contribuir a la inclusión de su grupo meta en las políticas y programas estructurales a nivel local y garantizar la coherencia de las actividades del proyecto con el desarrollo local.

Ya sea que se focalice en zonas rurales o urbanas, será importante identificar las opciones de formación para su grupo meta. Las oportunidades de empleo asalariado formal son escasas en las zonas rurales y, al trabajar con niños, no es recomendable proporcionarles una formación para puestos que los obliguen a dejar a sus

<sup>6</sup> Esta sección se basa en la publicación OIT: *Rural skills training: A generic manual on training for rural economy (TREE)* (Ginebra, 2009). Este recurso se conoce como "Manual TREE", disponible únicamente en inglés.

familias para buscar empleo en las ciudades. Por ello, si su proyecto se realiza en zonas rurales, posiblemente obtendrá una selección de opciones de formación principalmente para el empleo por cuenta propia y el desarrollo de la microempresa. Si, por el contrario, su programa está destinado a niños que viven en un entorno urbano, las opciones de formación serán más amplias e incluirán la formación para el empleo.

Es importante que implique a las principales partes interesadas, los grupos meta y las comunidades locales en todos los pasos del proceso. Pueden figurar consumidores, productores locales, comerciantes, mayoristas, compradores potenciales, empresas y asociaciones empresariales, líderes locales formales e informales, etc.

Esta Guía recomienda un proceso dividido en cuatro pasos para identificar las oportunidades económicas como se indica en el Gráfico 2.

### **PASO 1** Identificar las oportunidades potenciales de mercado

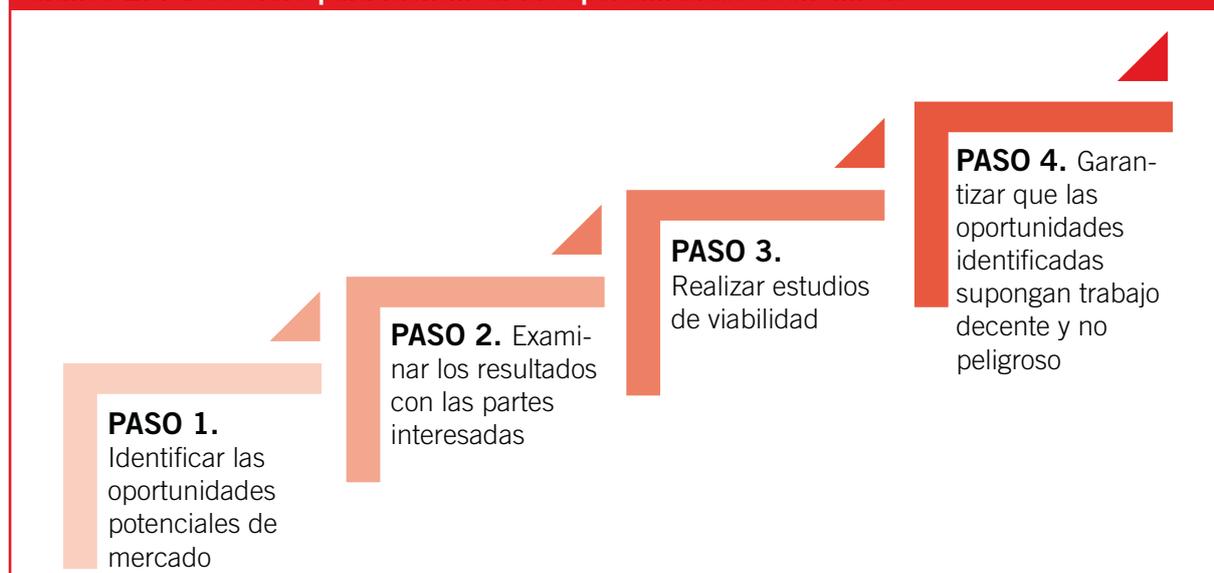
La mejor manera de identificar las oportunidades de mercado es utilizando herramientas de encuesta probadas anteriormente. El Manual TREE, por ejemplo, propone la utilización de las siguientes herramientas de encuesta complementarias<sup>7</sup>:

- **Perfil de la comunidad:** El perfil de la comunidad ofrece un mapa de la comunidad y la economía local, identifica los recursos que las nuevas actividades generadoras de ingresos podrían utilizar y determina si las empresas existentes pueden seguir expandiéndose, o si pueden crearse nuevas empresas a partir del excedente de recursos existente. Entre los principales informantes figuran los líderes locales, los propietarios de tiendas, los empresarios, las ONG, los proveedores de servicios de desarrollo, los líderes tradicionales, los funcionarios de escuelas, las organizaciones locales y los propios beneficiarios de la formación. El perfil de la comunidad ofrece un marco para identificar las oportunidades económicas y para los debates que deben de tener lugar durante las reuniones comunales. Los principales temas son:

- el estatus socioeconómico de las mujeres y los hombres de la comunidad; y
- la disponibilidad de infraestructura, los servicios comunitarios y comerciales y, en particular, las materias primas locales y los productos intermedios.

- **Encuesta relativa a la demanda de los consumidores:** El propósito de esta encuesta es obtener información de los propios consumidores locales y regionales

**Gráfico 2: Pasos clave para identificar las oportunidades económicas**



<sup>7</sup> Ibid, pág. 57.

(o posiblemente nacionales e internacionales) sobre los productos y servicios que desean. En particular, intenta identificar los productos y servicios que son escasos, o cuya calidad actual es inaceptable.

- **Encuesta relativa a las oportunidades de**

**mercado:** El propósito de esta encuesta es obtener información de los propios artesanos, productores, empleadores, comerciantes, empresas y asociaciones empresariales locales, así como de los beneficiarios potenciales, sobre las razones por las cuales los productos y servicios identificados por la encuesta relativa a la demanda de los consumidores no están disponibles actualmente en la comunidad. También analiza si es posible aprovechar las materias primas identificadas en el perfil de la comunidad para crear empleo, el potencial para ampliar la producción local, nuevos productos y servicios, y sugerencias de oportunidades de empleo y de negocios:

- Estas encuestas tienen por finalidad proporcionar un análisis de las tendencias del mercado local y una evaluación de los riesgos y oportunidades que implican las diferentes actividades económicas. Pueden contribuir a identificar las vocaciones, oficios/productos y servicios capaces de generar ingresos utilizando los recursos locales, el potencial y los servicios locales, pero que también podrían tener vínculos de mercado más amplios fuera de la zona.
- Es importante evaluar qué ocupaciones u oficios se adquieren mediante el aprendizaje informal (véase Sección 4.2.3) y cuál es el potencial de esas ocupaciones.
- Asegúrese de que a la hora de identificar las oportunidades de mercado potenciales se haga un esfuerzo por **incluir productos y trabajos innovadores**. Las herramientas deberán diseñarse de tal manera que capten esos tipos de oportunidades. Si tiene proyectado ofrecer cursos tradicionales, una buena manera sería actualizarlos y modernizarlos. Por ejemplo, en el marco de la preparación de tortas, un negocio tradicional en muchas zonas, podrían introducirse con éxito nuevas

formas o sabores modernos. Asimismo, se podría formar a los modistos en diseños modernos y a la moda, en vez de proporcionarles una formación más tradicional en la confección de uniformes escolares.

- Ya que el proceso de identificación de oportunidades de mercado exige esfuerzos sustanciales en tiempo y recursos, primero deberá verificar, como se describe en el Recuadro 1, **si existen estudios de investigación disponibles o proyectos en curso** que puedan servir de ayuda.

*Estas tres herramientas de encuesta figuran en el Anexo 7 de esta Guía.*

#### Recuadro 1: ¡Haga sus deberes!

Es muy posible que existan otros proyectos enfocados en los mismos grupos meta, o proyectos centrados en el desarrollo económico de la zona. En tal caso, probablemente ya hayan recopilado parte de la información que necesita, por lo tanto, asegúrese de empezar averiguando qué información ya está disponible.

Aunque no exista ningún proyecto que se ocupe de los niños vulnerables o del desarrollo económico en su zona meta, bien podrían existir estudios de investigación disponibles que ofrezcan indicadores sobre los sectores identificados como aquellos que pueden proporcionar oportunidades de empleo y negocio.

## PASO 2 Examinar los resultados con las partes interesadas

- Los resultados de las encuestas deben examinarse con las partes interesadas y los beneficiarios de la formación potenciales. Hay que redoblar esfuerzos para garantizar que los niños con discapacidad y otros grupos socialmente excluidos participen en todas las evaluaciones.
- Estos exámenes tienen por finalidad seleccionar, entre las actividades identificadas mediante las encuestas, aquellas que tienen carácter prioritario, a saber, las que tienen mayor potencial para ofrecer oportunidades de trabajo eficaces y sostenibles. Las partes interesadas locales a menudo pueden identificar los problemas potenciales y proporcionar valiosos consejos y orientación.

Véase el Anexo 3 para obtener una lista de los “puntos de evaluación” que pueden utilizarse para realizar un examen inicial de las ideas de proyecto extraídas de las encuestas socioeconómicas.

## PASO 3 Realizar estudios de viabilidad

- El objetivo de los estudios de viabilidad es evaluar la viabilidad y sostenibilidad de las actividades económicas identificadas y preseleccionadas. Con demasiada frecuencia, las actividades generadoras de ingresos fracasan debido a la falta de demanda, de financiamiento u otros factores. Un buen estudio de viabilidad puede ayudar a anticipar las probabilidades de que esta situación ocurra. Un estudio de viabilidad efectúa una comparación entre los costos que supone la producción de un producto o servicio específico y los precios a los que se tiene previsto venderlos. El Manual TREE ofrece una descripción sucinta de los principales componentes que deben incluirse en un estudio de viabilidad<sup>8</sup>, así como un ejemplo de un breve informe de viabilidad procedente de Bangladesh<sup>9</sup> que puede servir de ejemplo.
- Como se examinará detenidamente en la Sección 4.2.3, los aprendizajes informales

<sup>8</sup> Ibíd, pág. 62.

<sup>9</sup> Ibíd, Anexo 3.6.

representan hoy la gran mayoría de oportunidades de formación profesional en África y Asia. La OIT ha desarrollado una metodología de evaluación simplificada que le ayudará a comprender las prácticas del aprendizaje informal y a evaluar las ocupaciones que se enseñan mediante aprendizajes. La información obtenida por medio de esta herramienta breve y de fácil utilización le ayudará a determinar de qué manera el aprendizaje informal puede utilizarse como medio para ofrecer y mejorar la formación profesional y las oportunidades a los jóvenes desfavorecidos.

**La herramienta figura como Anexo 4.**

## PASO 4 Oportunidades identificadas que cumplen los requerimientos de trabajo decente y no peligroso

Todos los trabajadores necesitan estar protegidos contra los peligros para la SST y las malas condiciones de trabajo. A la hora de diseñar programas de formación sobre competencias y medios de subsistencia es necesario garantizar que los niños no se involucren en trabajos que sean peligrosos.

- Sólo las actividades económicas que estén en consonancia con los principios del trabajo decente deberán tenerse en cuenta y presentarse como posibles opciones a los beneficiarios. En el Recuadro 2 se examinan más detenidamente los criterios del trabajo decente.
- En todo programa de formación dirigido a niños es indispensable asegurarse de que las oportunidades de empleo asalariado o por cuenta propia que probablemente se deriven de la formación sean seguras. Los pasos necesarios para garantizar la protección son los siguientes:
  - a) identificar las posibles tareas que realizarán los niños después de la formación y las condiciones en las que probablemente trabajarán;
  - b) determinar los peligros en el posible futuro empleo, lugar de trabajo, o trayecto hacia y desde el lugar de trabajo;
  - c) evaluar el riesgo o la probabilidad de que los beneficiarios estén expuestos a peligros

- o sufran accidentes como consecuencia de esos peligros;
- d) reducir el riesgo eliminando los peligros de la situación de riesgo, o si no pueden reducirse, modificar el enfoque de la formación;
- e) supervisar periódicamente el lugar de trabajo en el que trabajarán los beneficiarios de la formación con el fin de garantizar que sigan estando protegidos.

### Recuadro 2: Requerimientos de trabajo decente para las oportunidades de empleo (por cuenta propia)

No deberá hacerse ninguna concesión respecto a los derechos fundamentales en el trabajo. Verifique que entre las oportunidades económicas identificadas no figure ninguna de las peores formas de trabajo infantil. Si las autoridades competentes del país en el que se va a ejecutar su proyecto ya han establecido una lista de los tipos de trabajo peligrosos prohibidos para los niños menores de 18 años, el proyecto estará obligado a respetar esa lista. Las oportunidades económicas identificadas deberán asimismo respetar lo siguiente:

- los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la libertad sindical y la negociación colectiva, el derecho a estar libre de discriminación y el derecho a estar libre del trabajo forzoso y en condición de servidumbre.
- las oportunidades identificadas, deberán, en la medida de lo posible, satisfacer otros componentes vinculados al trabajo decente: remuneración adecuada, protección social y sostenibilidad.
- los posibles empleos deberán ser particularmente adaptados para que las niñas y mujeres jóvenes desempeñen funciones profesionales no tradicionales.
- considere trabajos a los que puedan acceder actualmente los jóvenes con discapacidades, o a los que podrán eventualmente acceder.

*Fuente: OIT-IPEC y CIF-OIT: "How-to" guide on economic reintegration - Children Formerly Associated with Armed Forces and Groups (Turín, OIT, 2010).*

Es útil realizar una evaluación de los riesgos a la hora de decidir si un tipo específico de trabajo es aceptable para un niño o no.

Una evaluación de los riesgos<sup>10</sup> también le ayudará a comprender de qué manera se pueden gestionar esos riesgos para que el trabajo resulte seguro para los trabajadores jóvenes.

- El hecho de impartir una formación a los socios sobre la manera de reducir al mínimo los riesgos durante la formación y el posterior empleo asalariado o por cuenta propia que tendrán los beneficiarios contribuirá a garantizar que el proyecto no vincule a los beneficiarios con el trabajo peligroso.

La OIT ha elaborado varios productos que le ayudarán a garantizar la seguridad y salud en el trabajo de los beneficiarios, tanto durante la formación como en el posterior empleo asalariado o por cuenta propia (véase el siguiente recuadro de Recursos clave).



### RECURSOS CLAVE

- **OIT-IPEC: Carpeta de recursos "Seguridad en el trabajo para los jóvenes" (Ginebra, OIT, 2011)**  
Este kit sobre las medidas que deben adoptarse está diseñado para administradores, empleadores y jóvenes. Se centra en los peligros en el trabajo, los riesgos que enfrentan los trabajadores jóvenes y las medidas apropiadas ante esta situación.
- **OIT: Work Improvements in Small Enterprises (WISE) – Package for Trainers (Ginebra, 2004)**  
Este programa de formación empodera a las pequeñas y medianas empresas para tomar medidas prácticas y de bajo costo a fin de mejorar las condiciones de trabajo y la productividad.
- **OIT: Work Improvement for Safe Home (WISH): Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers (Ginebra, 2006)**  
El Manual WISH ofrece a los trabajadores del hogar ideas prácticas y fáciles de aplicar para mejorar su seguridad, salud y condiciones de trabajo. Estas mejoras también contribuirán a una mayor productividad y eficacia.

<sup>10</sup> OIT-IPEC: *Tackling hazardous child labour in agriculture...*, (2006), op. cit. Véase el Libro 3, pág. 54 para obtener una guía paso a paso sobre la forma de realizar una evaluación de los riesgos. Disponible únicamente en inglés.



### **Preguntas para debate en grupo** **Identificación y evaluación de los socios potenciales**

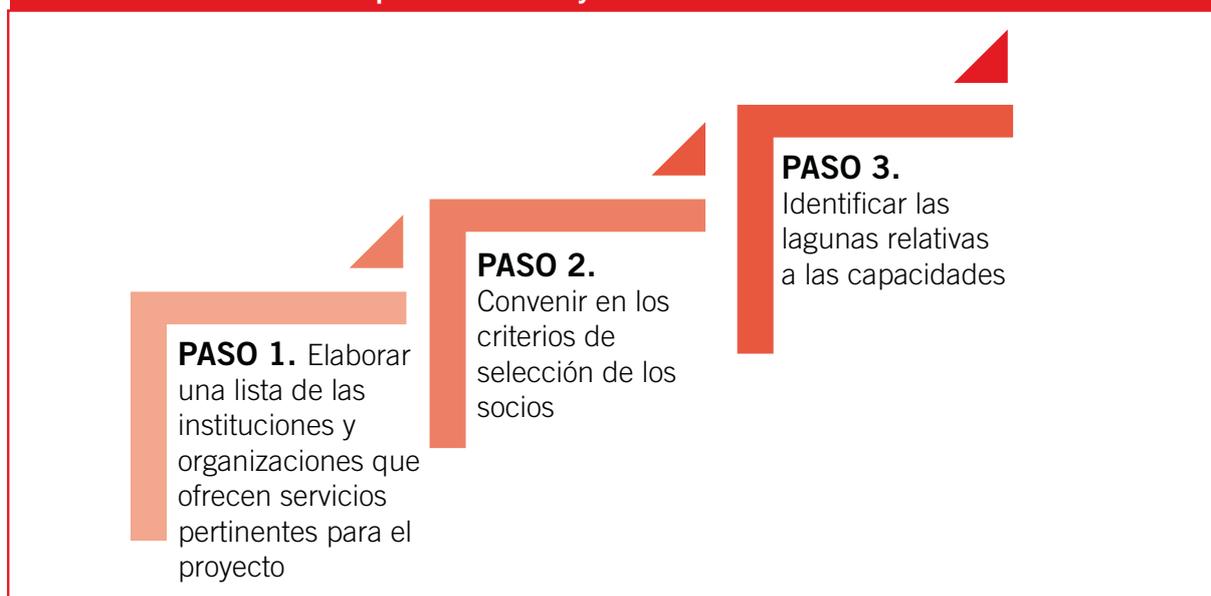
- *¿Qué entiende por “etapa previa a la formación”? ¿Qué experiencia tiene en actividades previas a la formación y qué importancia les concedería para el éxito de un programa de formación sobre competencias y medios de subsistencia?*
- *La Guía de recursos sugiere que si los padres o tutores de los futuros beneficiarios de la formación no son consultados o no participan en el proceso, el programa de formación será menos eficaz. Basándose en su experiencia, ¿está de acuerdo con ello? Analice por qué o por qué no. ¿Cómo garantizaría tal implicación?*
- *En sus anteriores programas de formación, ¿cómo procedieron sus socios para identificar las oportunidades económicas sobre las que versó la formación de los grupos meta? ¿Se aplicó un proceso sistemático, o sencillamente se dirigió a los beneficiarios de la formación hacia los cursos ya existentes? ¿Considera que el enfoque actual ofrece ciertas ventajas/desventajas?*

### **3.2. Identificación y evaluación de los socios potenciales**

La selección de los socios es muy importante para el éxito de un programa de formación. Deberá valorar a organizaciones que tengan una demostrada capacidad de formación, experiencia previa en el trabajo con niños, que sean sensibles al género y que hayan obtenido buenos resultados en los últimos años. No obstante, podría ser difícil encontrar a instituciones socias que reúnan todas las capacidades que usted está buscando y, en tal caso, será preciso brindarles una formación en cuestiones concretas de importancia para el proyecto (véase la Sección 3.5).

El Gráfico 3 ilustra un enfoque dividido en tres pasos para identificar y seleccionar a los socios potenciales.

**Gráfico 3: Pasos clave para identificar y seleccionar a los socios**



**PASO 1** **Elaborar una lista de las instituciones y organizaciones que ofrecen servicios pertinentes para el proyecto**

Deberá elaborar una lista de todas las instituciones y organizaciones locales que prestan servicios pertinentes para el proyecto, tanto públicos como privados. Entre éstas pueden figurar:

- autoridades locales y distritales, representantes locales del gobierno nacional, y sus servicios en los sectores pertinentes: planificación, educación, formación profesional, trabajo/empleo, agricultura, salud y asuntos sociales;
- proveedores de educación y de formación profesional públicos y privados;
- servicios de empleo;
- proveedores de aprendizaje formal e informal;
- proveedores de servicios de desarrollo empresarial;
- organizaciones de empleadores y trabajadores (véase el Recuadro 3 para algunos ejemplos de Asia y el Pacífico sobre la manera en que las organizaciones de empleadores y trabajadores han logrado emprender con éxito iniciativas de promoción del empleo para jóvenes);
- cámaras de comercio;
- estructuras de comercialización de productos agrícolas;
- cooperativas, grupos de autoayuda;
- bancos, instituciones de microfinanciación, bancos comunales, estructuras informales de ahorro y crédito;
- alianzas público-privadas (véase el Recuadro 15) e iniciativas de responsabilidad social empresarial (RSE);
- organismos internacionales y sus proyectos, en particular programas de desarrollo económico local (DEL) (véase el Recuadro 9), organismos intergubernamentales, ONG y organizaciones basadas en la comunidad; y

- otras organizaciones y asociaciones, en particular asociaciones de agricultores, organizaciones de jóvenes, organizaciones de personas con discapacidades, organismos de protección de la infancia, etc.

**Recuadro 3: Organizaciones de empleadores y trabajadores**

La experiencia a nivel mundial ha demostrado el valor de la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores en las iniciativas de empleo juvenil. Estas organizaciones pueden prestar asistencia en la formulación de políticas sobre el mercado laboral, el fortalecimiento de los vínculos entre las instituciones de enseñanza y formación, y en el diseño y ejecución de políticas sectoriales:

- La Federación Nacional de Jóvenes de China (ACYF) está colaborando con la Red de Empleo juvenil – formada por la OIT, las Naciones Unidas y el Banco Mundial – para establecer la Oficina China de la Red. Entre 1998 y 2000, esta iniciativa prestó ayuda a 86.000 jóvenes para que pudieran iniciar sus negocios, creando así más de un millón de oportunidades de nuevos empleos. El objetivo para el período 2006-2008 fue ayudar a 500.000 jóvenes a adquirir las competencias necesarias para iniciar un negocio propio, y ayudar a otros 200.000 a poner en marcha sus negocios.
- La Confederación Sindical Internacional para Asia y el Pacífico (CSI-AP) representa y vela por los intereses de los jóvenes a través de su Comité para la Juventud. En su Carta para los Jóvenes, el Comité pide una serie de intervenciones, entre otras, la adopción de medidas por parte de los interlocutores sociales e instituciones internacionales a fin de que se creen puestos de trabajo de calidad para los jóvenes, medidas para mejorar la empleabilidad, tales como la formación profesional, las condiciones de trabajo decente y las redes de seguridad social para los jóvenes, y una mayor participación de los jóvenes en los sindicatos.

- La Confederación de Empleadores de Filipinas ha apoyado a la Youth Business Foundation del país. La OIT ha ayudado a ampliar el apoyo en materia de desarrollo empresarial para jóvenes a fin de incluir servicios posteriores a la formación sobre iniciativa empresarial.
- En Viet Nam, las organizaciones de empleadores y trabajadores están estrechando vínculos con el sector educativo mediante mayores aportes a los currículos y los programas de experiencia laboral y aprendizaje como parte de la educación secundaria superior o la formación profesional. Se ha establecido un programa de mentores y servicios de “consulta” en materia de gestión empresarial destinados a los jóvenes empresarios mediante la colaboración entre las asociaciones de empleadores nacionales y extranjeras.

*Fuente: OIT: Asian Decent Work Decade Resource Kit: The Youth Employment Challenge (Bangkok, 2011), págs. 14-15.*

## **PASO 2** **Convenir en los criterios de selección de los socios**

En el Paso 1 ha elaborado una lista de las instituciones y organizaciones que prestan servicios pertinentes para el proyecto. Esa lista, sin embargo, es sólo un primer paso y será preciso que vaya acompañada de:

- un análisis de sus capacidades (o de su falta de capacidades) para prestar asistencia al proyecto;
- información sobre sus actividades en curso y/o previstas; e
- información acerca del marco jurídico y reglamentario en el que funcionan.

A la hora de analizar la capacidad y situación de las instituciones socias potenciales, es preciso que evalúe dichas capacidades en relación con una serie de indicadores específicamente elaborados para las necesidades y objetivos del proyecto. En el Recuadro 4 se describen varios de esos criterios que le servirán de guía en este proceso.

## **PASO 3** **Identificar las lagunas relativas a las capacidades**

Al evaluar a sus socios no sólo tendrá una buena idea acerca de sus fortalezas sino que también quedarán muy claras las lagunas relativas a sus capacidades. Si presentan deficiencias en esferas que son importantes para el proyecto, será preciso fortalecer sus capacidades en esos ámbitos. La manera de fortalecer las capacidades de sus socios se examina en la Sección 3.5.



### **Preguntas para debate en grupo** **Identificación y evaluación de los socios potenciales**

- *A la hora de planificar los programas de formación sobre competencias y medios de subsistencia, ¿cuáles son las cualificaciones que busca en los socios potenciales que se encargarán de la ejecución?*
- *En el Recuadro 4 se sugieren varios criterios para seleccionar a las organizaciones socias. Señale los cinco criterios que considera más importantes y sus razones. ¿Qué piensan los otros miembros del grupo? Debatan, ¿es posible que no logren ponerse de acuerdo!*
- *Los proyectos sobre trabajo infantil a veces se llevan a cabo en lugares en los que existen muy pocos actores disponibles con experiencia realmente pertinente para la formación sobre competencias y medios de subsistencia. En tales situaciones, es importante dar muestras de creatividad para identificar a socios no tradicionales alternativos. ¿Cuáles podrían ser esos socios?*

**Recuadro 4: Criterios propuestos para seleccionar a los socios**

Las organizaciones socias deberán tener una buena experiencia en formación sobre competencias orientada al mercado y la promoción del empleo.

En la medida de lo posible deberán:

1. Haber demostrado experiencia técnica y resultados sostenibles en materia de formación y promoción del empleo para grupos desfavorecidos, en particular para los jóvenes, así como experiencia práctica demostrada en la formación sobre competencias orientada al mercado y el empleo (empleo asalariado y por cuenta propia), el desarrollo de microempresas y pequeñas empresas y/o los programas de generación de ingresos.
2. Utilizar sistemas de certificación reconocidos oficialmente.
3. Haber demostrado capacidad para identificar y adaptar los currículos de formación a nuevos oficios y ocupaciones que están en desarrollo o podrían desarrollarse para que quienes completen con éxito la formación sean más competitivos en el mercado laboral.
4. Disponer de personal con la cualificación, las competencias técnicas y la experiencia necesarias, así como de infraestructura y apoyo administrativo y logístico para emprender las actividades específicas requeridas en el marco del proyecto.
5. Contar con la capacidad para llegar al grupo meta (un mínimo de personas) en la zona específica del programa, y dentro del plazo establecido.
6. Haber demostrado una presencia activa en la zona seleccionada para realizar el programa de formación, un buen conocimiento de la situación socioeconómica local y de las actividades realizadas en la zona y una buena relación con las comunidades locales.
7. Tener un buen conocimiento de los mercados para los productos y servicios que el grupo o beneficiarios potenciales podrían producir, incluyendo posiblemente mercados para productos y servicios menos tradicionales.
8. Mantener buenos vínculos y relaciones con las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que se ocupan de la formación profesional y la promoción del empleo, así como de servicios de desarrollo empresarial, servicios de ahorro y crédito, información de mercado y marketing, asesoramiento psicosocial, si su grupo meta requiere de tales servicios.
9. Competencias demostradas (recursos humanos y competencias) y experiencia en la prestación de apoyo posterior a la formación, incluida asistencia técnica y seguimiento, establecimiento de vínculos con los mercados, industrias, crédito, asesoramiento empresarial y tecnología. Esto puede demostrarse por medio del número de personas autosuficientes que recibieron el apoyo de la organización en actividades económicas sostenibles.
10. Contar con experiencia previa de apoyo a la reintegración económica de grupos vulnerables y jóvenes, mediante el aumento de su empleabilidad a través de la formación profesional y la creación de actividades generadoras de ingresos.
11. Comprensión demostrada de la problemática de los jóvenes no escolarizados con voluntad de incluir a todos y garantizar la no discriminación en el proceso de selección de los beneficiarios de la formación, la contratación de personal y la prestación de apoyo a grupos específicos según las necesidades.
12. Contar con la experiencia práctica y la capacidad para abordar las cuestiones y dimensiones de género en la formación y el empleo.
13. Confiabilidad y responsabilidad financieras demostradas, y un sistema establecido y eficaz de contabilidad y auditoría.
14. Buena disposición para respetar los sistemas de presentación de informes y evaluación previstos en el proyecto.
15. Ser una entidad jurídica debidamente registrada.

*Fuente: OIT: Rural skills training: A generic manual on training for rural economy (TREE) (Ginebra, 2009), pág. 53.*

### 3.3. Identificación de los participantes de la formación

La identificación de los beneficiarios de la formación exige tiempo, atención y transparencia. Se recomienda seguir un procedimiento que consta de cuatro pasos a fin de identificar a los niños que participarán en los programas de formación. Esos cuatro pasos se resumen en el Gráfico 4, el presente capítulo le guiará en cada uno de ellos<sup>11</sup>.

#### **PASO 1** Definir los criterios de selección para participar en la formación

En el marco del trabajo preparatorio de algunos proyectos, se emprenden estudios de línea de base con el objetivo de identificar a los beneficiarios de las formaciones sobre competencias y medios de subsistencia que van a impartirse. Si no ha sido el caso del proyecto, primero deberá elaborar una serie de criterios de selección transparentes y fáciles de comprender. Estos criterios pueden inspirarse en un documento de proyecto y al menos tener en cuenta lo siguiente:

- **Edad:** la formación deberá dirigirse a niños que tengan la edad mínima de admisión al empleo o más, y que sean menores de 18 años.
- **Género:** habrá que esforzarse en que participe el mismo número de niñas y niños.
- **Zonas geográficas:** en el documento de proyecto se indicará la localidad administrativa en la que se ejecutará el proyecto, pero en la mayoría de los casos será necesario delimitar la zona al nivel comunal como parte del proceso de establecimiento de los criterios de selección. La selección de las zonas meta deberá realizarse mediante un proceso de consultas con las partes interesadas y, en algunos casos, también deberá incluir la evaluación de la situación socioeconómica local.
- **Situación en el empleo:** si el proyecto está focalizado en niños que trabajan en un determinado sector económico, el marco de

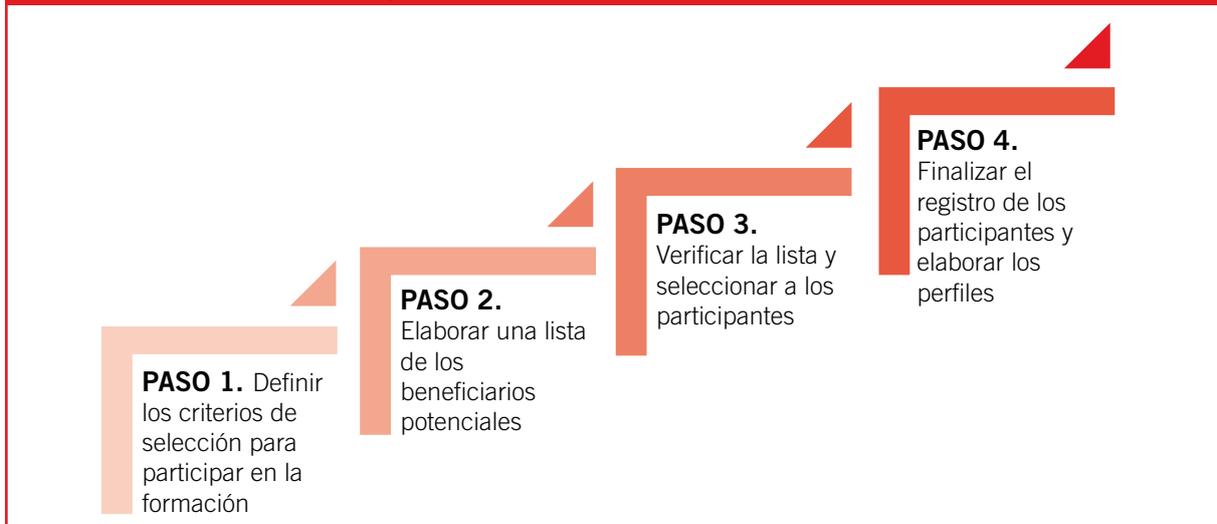
selección ya estará establecido. Si, por el contrario, el proyecto está basado en la zona, será necesario establecer prioridades entre los sectores económicos que abordará el proyecto.

- **Vulnerabilidad al trabajo infantil:** el proyecto probablemente esté diseñado para evitar que los niños vulnerables se involucren en situaciones de trabajo infantil. Las vulnerabilidades son diferentes en las distintas culturas y entornos socioeconómicos. Para una focalización adecuada es importante llevar a cabo una evaluación de las vulnerabilidades de los niños en las zonas en las que está operando. El Recuadro 5 sugiere una serie de factores de vulnerabilidad que pueden conducir al trabajo infantil.

#### **Recuadro 5: Factores que contribuyen a la vulnerabilidad**

- **Pobreza/necesidades materiales básicas no satisfechas.**
- **Choques sociales/económicos que repercuten en la familia.**
- **Falta de acceso a educación y formación (de calidad).**
- **Tradiciones y prácticas familiares y culturales.**
- **Falta de armonía en la familia:** que puede conducir a que los niños huyan de sus hogares.
- **Difusión pandémica de VIH/SIDA:** que ha dado lugar al aumento de hogares dirigidos por niños. El trabajo a menudo es vital para esos niños.
- **Discapacidad:** actitudes discriminatorias respecto a las personas con discapacidades y la falta de servicios para satisfacer sus necesidades especiales pueden estar relacionadas con el trabajo infantil y la explotación.
- **Políticas discriminatorias:** las políticas discriminatorias que marginan a determinadas grupos étnicos aumentan la vulnerabilidad al trabajo infantil.
- **Ausencia o no aplicación de reglamentaciones y leyes:** la debilidad de la legislación laboral y el no cumplimiento de esta legislación propician en gran medida la práctica del trabajo infantil.

<sup>11</sup> Esta sección se basa en la publicación OIT-IPEC y CIF-OIT: "How-to" guide on economic reintegration - Children Formerly Associated with Armed Forces and Groups (Turín, OIT, 2010).

**Gráfico 4: Pasos clave para identificar a los beneficiarios de la formación**

- **Insuficiencia de mano de obra y de contratos laborales:** en algunos casos los niños se utilizan para compensar la insuficiencia de mano de obra durante los períodos pico. En algunos casos, las familias que están trabajando como mano de obra contratada en grandes plantaciones son pagadas por cuota o pieza en función de las unidades familiares y ello incrementa el trabajo infantil.
- **Predominio de actitudes que consideran a los niños como trabajadores baratos y dóciles.**

## **PASO 2** Elaborar una lista de los participantes potenciales

La elaboración de una lista de los participantes/beneficiarios potenciales es un paso importante que exige cuidado y la participación de muchas partes interesadas (por ejemplo, autoridades locales, líderes comunitarios y organizaciones de la sociedad civil). La lista puede realizarse siguiendo los siguientes pasos:

- **Informar acerca del proyecto a las autoridades públicas y líderes comunitarios de la zona.** Se puede difundir la información mediante un taller al que se invite a los principales socios y partes interesadas. Es importante lograr un alto nivel de representación en la reunión y garantizar que los líderes y autoridades locales hagan propios los objetivos y enfoques del proyecto.

- **Organizar una campaña de información pública que explique los objetivos y procedimientos del proyecto e invite a los beneficiarios potenciales a inscribirse.** Fuera de la celebración de reuniones a nivel comunitario, se puede recurrir a una serie de medios en función del contexto local. Cabe mencionar, entre otros, la radio, la prensa, el teatro, la música y las artes. Deberá distribuirse un folleto con los detalles del programa en las escuelas comunales, oficinas gubernamentales locales, etc. El objetivo de la campaña es alentar a los niños a presentarse para participar en los programas de formación del proyecto. La campaña deberá explicar claramente los antecedentes del proyecto, los requisitos que deben cumplir los niños para poder participar y los resultados previstos.
- **Movilizar a las organizaciones de la comunidad y líderes locales para que participen en la elaboración de la lista.** Trabajar con las partes interesadas locales es muy importante ya que poseen conocimientos específicos sobre determinados hogares y niños. Las partes interesadas locales también pueden ayudar a identificar a aquellos beneficiarios potenciales que por distintas razones no se han inscrito.
- **Garantizar que los grupos con necesidades especiales figuren en la lista.** Los niños especialmente vulnerables, en particular aquellos con necesidades especiales, muchas veces no figuran en las listas ya que esos grupos tienen poco acceso a la información. También puede darse el caso que trabajen o

vivan en entornos ocultos. Al respecto, hay que tener presente algunas cuestiones a la hora de elaborar las listas de beneficiarios potenciales:

- garantizar la inscripción de las niñas mediante una campaña de información y sensibilización, o trabajando con grupos locales de mujeres;
- alentar la inscripción de los jóvenes con discapacidades. Quizás sea necesario difundir la información a través de los medios audiovisuales a fin de llegar a aquellos con discapacidades auditivas o visuales. También debe recordar que el hecho de alentar la inscripción de jóvenes con discapacidades implica garantizar la accesibilidad de esos jóvenes a las instalaciones y reuniones;
- fomentar la inscripción de niños de minorías étnicas, religiosas y culturales que puedan ser objeto de discriminación; y
- alentar la inscripción de niños con VIH/SIDA y garantizar que ello no conlleve a su estigmatización.

Es necesario tener presente que la inclusión de estos grupos implica la capacidad de ocuparse de ellos, y que tendrá que prepararse para contar con esa capacidad.

### **PASO 3 Verificar la lista y seleccionar a los participantes**

El proceso de verificación de la lista y selección tiene dos aspectos. El primero consiste en garantizar que sólo los niños que cumplan los requisitos necesarios se inscriban en la formación. El segundo es determinar los niveles de competencias preexistentes de los niños y su interés en la formación profesional/empresarial.

- **Identificación de los niños que reúnen las condiciones.** La realización de entrevistas con los niños preseleccionados es la manera más común de verificar si cumplen con los requisitos para participar en la formación. Las entrevistas deben planificarse en estrecha colaboración con las partes interesadas locales.
- **Hay que prestar especial atención para no herir o victimizar a un niño durante una entrevista**

(véase el Recuadro 6 para obtener una lista de principios sobre la forma de entrevistar a los niños).

- **Determinación del nivel de competencias preexistentes de los niños y su interés en la formación.** A la hora de identificar las oportunidades de formación para adultos, es común realizar una evaluación de las necesidades de formación<sup>12</sup>. El objetivo de este tipo de evaluación consiste en establecer los niveles de competencias existentes y las necesidades de competencias.

#### **Recuadro 6: Principios fundamentales para entrevistar a los niños**

Puede que sea necesario entrevistar a los niños a fin de determinar si cumplen con los criterios de selección para participar en los programas de formación que va a impartir, o de reunir información acerca de su situación actual y planes futuros. Para entrevistar a un niño habrá que respetar los siguientes principios:

- Debe informarse a todos los niños por qué razón se está reuniendo información, quién tendrá acceso a ella y qué pasos se han tomado para garantizar la confidencialidad. Se deberá informar a los niños sobre lo que les sucederá en cada paso del proceso.
- Si se crea un comité de entrevistas, habrá que esforzarse por no crear un entorno que intimide a los niños, en particular a las niñas. Esto puede lograrse limitando el número de entrevistadores, tomándose el tiempo para crear una atmósfera amigable y relajante, y garantizando la participación de entrevistadoras mujeres.
- Las entrevistas deberán realizarse en privado en un lugar en que no se pueda ser escuchado por personas ajenas. La confidencialidad deberá respetarse en todo momento.
- Deberán tomarse medidas para garantizar la seguridad de la información recopilada y establecerse un mecanismo de control de los documentos. La organización que recopila la información en el marco de las entrevistas deberá conservar la propiedad de dicha información.

<sup>12</sup> OIT: Rural skills training..., (2009), op. cit., pág. 63.

- Las organizaciones cuyo personal deba entrevistar a niños o niñas deberán tomar las siguientes medidas:
  - el personal que entrevista deberá ser claro acerca de su propósito y deberá concentrarse en la información requerida para dicho propósito;
  - las entrevistas deberán ser realizadas por personas que hayan recibido la formación necesaria para entrevistar a niños y niñas;
  - los niños y niñas deberán ser entrevistados por personas adultas del mismo sexo cuando ello sea posible;
  - deberá evitarse la realización de múltiples entrevistas;
  - los temas sensibles deberán plantearse a los niños y niñas sólo cuando sean esenciales y en su interés superior;
  - se deberá dar apoyo adicional cuando se requiera a los niños y niñas durante y después de la entrevista;
  - cuando se entreviste a niños que hayan sido víctimas de explotación y abuso, se deberá disponer de apoyo psicológico para los niños, antes, durante y después de las entrevistas.

*Fuente: UNICEF: Principios directrices de París sobre los niños vinculados a las fuerzas y grupos armados (Nueva York, 2007), pág. 30.*

Cuando se trabaja con grupos vulnerables, como en el caso de los niños en situación de trabajo infantil, su nivel de competencias y educación **anterior** a la formación no debe ser una limitación. Sin embargo, se recomienda de todos modos, que utilice algunos criterios para guiarse en su proceso de selección. Deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios de selección<sup>13</sup>:

- **Motivación.** La cuestión más importante es saber si el postulante está genuinamente motivado e interesado en adquirir las competencias que se ofrecen y decidido a utilizarlas para obtener ingresos.
- **Nivel de instrucción.** El ingreso a muchos programas de formación no formal no exige un alto nivel de educación. Sin embargo, tiene que

asegurarse de que los materiales de formación que van a utilizarse en la formación sean adecuados para el nivel de los beneficiarios de la formación ya que de otro modo la formación podría ser ineficaz.

- **Disposición para utilizar las competencias.** Si el propósito de la formación es lograr un empleo por cuenta propia, podrían verificarse las capacidades empresariales del postulante, sus ahorros o el acceso a fuentes de financiamiento a fin de evaluar la viabilidad.
- **Apoyo por parte de los padres y la comunidad.** Es importante contar con el consentimiento de los padres/tutores de los futuros beneficiarios a fin de que se inscriban y completen los programas de formación. La experiencia ha demostrado que si no se consulta con los padres de la forma adecuada, existe un gran riesgo de que los beneficiarios abandonen la formación o fracasen. Es necesario llegar a un acuerdo en la etapa previa a la formación y renovarlo durante el proceso de formación.
- **Empleo inicial/idea de negocio.** En este momento será útil preguntar a cada niño acerca de sus aspiraciones respecto a su futura ocupación y registrar esta información en el sistema de gestión e información (véase el Paso 4).

#### **PASO 4 Finalizar el registro de los participantes y elaborar los perfiles**

Después de completar la fase de análisis, deberá recopilar y registrar la información personal acerca de los niños que se inscribirán en el programa. La información recopilada se introducirá en un sistema de gestión de información. La información se utilizará con el fin de:

- determinar las competencias y el potencial de los niños de modo que pueda brindarles la formación y apoyo más adecuados;
- garantizar el seguimiento a los progresos de cada niño; y
- proporcionar datos de línea de base para los procesos de planificación y seguimiento del proyecto.

<sup>13</sup> OIT-IPEC: *Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking* (Bangkok, OIT, 2002).

El registro deberá llevarse a cabo mediante entrevistas personales. El entrevistador deberá registrar los datos recopilados en un formulario predefinido. El personal encargado del registro deberá haber recibido la formación adecuada sobre la manera de entrevistar a los niños (véase el Recuadro 6).

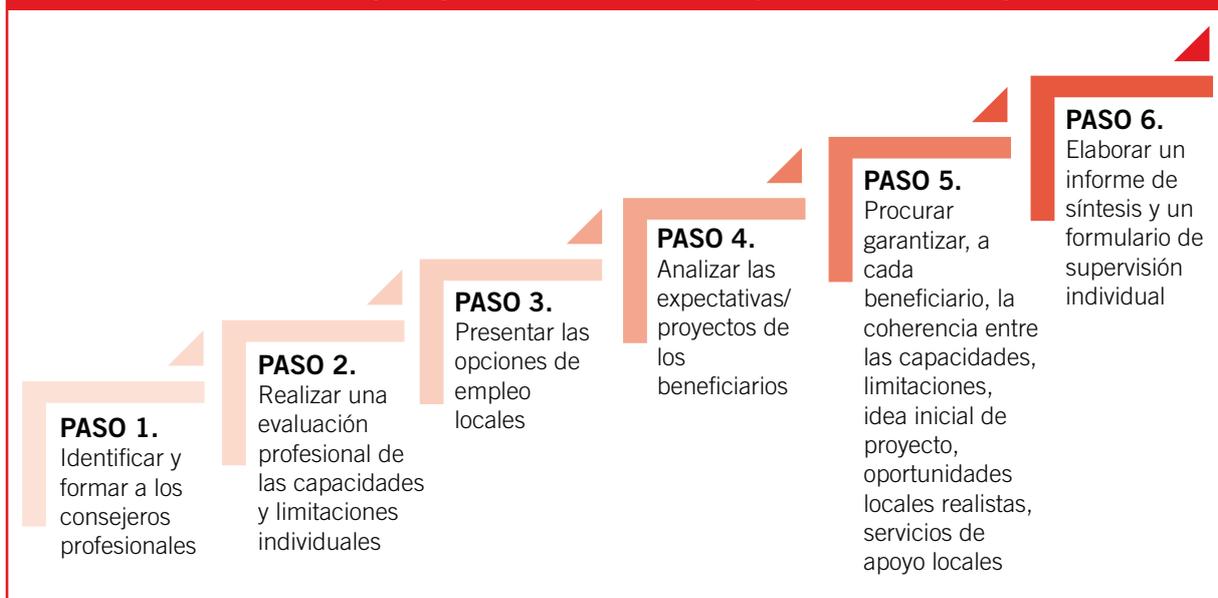
- **Registrar los datos y elaborar los perfiles.** El registro de los datos y la elaboración de los perfiles de los niños identificados se realizará con ayuda de un cuestionario de registros. Entre los datos que deberán recopilarse figurarán los antecedentes del niño, incluida información sobre la familia, el nivel de educación, formación anterior y experiencia de trabajo, salud, discapacidades, etc.
- **Registrar la información en una base de datos protegida por contraseña.** La información que ha recopilado deberá introducirse en una base de datos. Es importante seleccionar un formato de base de datos que sea práctico y fácil de utilizar. Si, por ejemplo, está operando en una zona en que se producen cortes de electricidad con frecuencia, sus socios no tienen computadoras o no poseen suficientes competencias informáticas, no deberá elegir un software complejo. En función del número de beneficiarios del que se encargará cada socio, y la complejidad de la información que debe reunirse, una base de datos basada en MS Word o MS Excel puede que sea una mejor elección. Las organizaciones que no poseen computadoras o el software apropiado deberán garantizar que los archivos que contengan información sobre los niños estén bajo llave y que ésta se guarde en un lugar seguro.
- **Todos los datos recopilados en la base de datos deberán ser estrictamente confidenciales y servir exclusivamente con fines de planificación y seguimiento.**

El IPEC ha elaborado orientaciones sobre el registro de datos relativos a los beneficiarios que participan en sus programas (el sistema de Seguimiento y presentación de informes sobre beneficiarios directos (DBMR)) y, por lo tanto, los programas que reciben el apoyo del IPEC deberán respetar esas pautas.



### **Preguntas para debate en grupo** **Identificación de los beneficiarios de la formación**

- *Examinar los factores de vulnerabilidad más comunes en su zona de operación.*
- *Los niños particularmente vulnerables y los niños con necesidades especiales algunas veces quedan excluidos de servicios tales como la formación. ¿De qué manera puede garantizar que sus programas de formación incluyan a esos niños?*
- *La Guía de recursos hace hincapié en la importancia de crear (y mantener) una base de datos que contenga el perfil de cada niño que participará en la formación con fines de supervisión y evaluación, entre otros. Examine sus experiencias con tales bases de datos focalizándose en la manera de hacerlas operativas y tan fáciles de utilizar como sea posible (a saber, el software que va a utilizarse, el tipo y la cantidad de datos que deben recopilarse, los procesos de recopilación de datos, introducción de datos y presentación de informes).*

**Gráfico 5: Pasos clave para garantizar la orientación y el asesoramiento profesionales**

### 3.4. Orientación y asesoramiento profesionales

Ahora dispone de tres conjuntos importantes de información:

1. los perfiles de su grupo meta;
2. la información sobre las oportunidades de empleo local y generación de ingresos en sus zonas meta; y
3. la identificación y evaluación de las capacidades – y deficiencias – de los proveedores de formación potenciales.

El siguiente paso es la orientación y asesoramiento profesionales<sup>14</sup>. Este proceso permite establecer una correspondencia entre las ideas profesionales iniciales de los beneficiarios y sus capacidades, y las oportunidades y los servicios de apoyo disponibles localmente. El resultado final del proceso de orientación profesional deberá ser un proyecto de empleo para cada beneficiario que sea coherente con sus capacidades, limitaciones y fortalezas personales, las oportunidades realistas de empleo y generación de ingresos locales, así como los servicios de apoyo disponibles localmente.

El Gráfico 5 resume los seis pasos clave del proceso de orientación y asesoramiento profesionales.

#### **PASO 1** Identificar y formar a los consejeros profesionales

- **Contratar a varios consejeros.** Si el número de beneficiarios es alto, la orientación deberá estar a cargo de varios consejeros profesionales simultáneamente.
- **La calidad profesional y personal de esos consejeros tiene gran importancia.** Su perfil exige competencias psicológicas y pedagógicas, y al mismo tiempo conocimientos sobre las cuestiones de empleo y del mercado de trabajo, lo que constituye una combinación de competencias que puede resultar difícil encontrar. Quizás podría examinar la posibilidad de recurrir a los servicios públicos de empleo. Las cualidades personales de los consejeros son importantes: por ejemplo, si los prejuicios en relación con el género pueden sabotear los esfuerzos del proyecto encaminados a orientar a las niñas hacia empleos tradicionalmente no femeninos.
- **Proporcionar a los consejeros la información necesaria** acerca de: a) la identificación y selección del grupo meta; y b) los resultados

<sup>14</sup> Esta sección se basa en OIT-IPEC y CIF-OIT: "How-to" guide, (2010), op. cit.

de la evaluación socioeconómica de la zona del proyecto.

- **Impartir formación a los consejeros, si procede,** sobre las necesidades y desafíos específicos del grupo o los grupos meta.

## PASO 2 Realizar una evaluación profesional de las capacidades y limitaciones individuales

- **Evaluar las capacidades individuales de cada participante.** La evaluación deberá basarse en las entrevistas individuales y los datos registrados en el perfil inicial del beneficiario creado durante el proceso de identificación (véase la Sección 3.3). La evaluación profesional deberá incluir un análisis de los siguientes elementos:
  - el nivel de instrucción;
  - la formación profesional anterior;
  - la experiencia de trabajo anterior;
  - las competencias para buscar empleo;
  - las competencias sociales;
  - la personalidad;
  - las habilidades físicas, insuficiencias/discapacidades.
- **Examinar las limitaciones individuales** que puedan influir en la selección de la formación y las opciones de empleo, en particular las tareas domésticas y las obligaciones de cuidar a niños u otros miembros de la familia.
- **Documentar los resultados de la evaluación.** Usted tiene la responsabilidad de velar por la confidencialidad de la información reunida mediante el proceso de evaluación, y deberá garantizar a los beneficiarios el respeto de la confidencialidad.

## PASO 3 Presentar las opciones de empleo locales

- Existen muchas maneras de presentar las oportunidades de empleo locales a los beneficiarios. Por ejemplo, puede:
  - organizar visitas a empresas, artesanos que trabajan por cuenta propia y agricultores, o a ferias comerciales. Visitar a las personas en los lugares en los que trabajan, o mostrar los productos que esas personas han producido, permite a los beneficiarios comprender los procesos de producción y las condiciones de trabajo, y hacer preguntas acerca de los ingresos, mercados, condiciones de entrada al oficio, etc.;
  - implicar a las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como a las organizaciones de artesanos. Si bien cada empleador o artesano individual conoce mejor su negocio, las organizaciones de empleadores y trabajadores y las organizaciones de artesanos pueden poseer conocimientos más amplios acerca de la situación general del negocio a nivel local;
  - presentar trabajos que sean innovadores y atractivos para los jóvenes. Los trabajos innovadores pueden ser trabajos vinculados con las nuevas tecnologías, o empleos verdes (energía solar, biocombustible) en las zonas rurales. Sin embargo, la viabilidad económica de tales trabajos deberá estudiarse adecuadamente.
- La presentación de las oportunidades de empleo locales también deberá permitir comprender mejor las elecciones que deben realizarse respecto a la **situación de empleo**: ¿Qué significa trabajar por cuenta propia, ocupar un empleo asalariado formal, ser miembro de una cooperativa, o participar en un aprendizaje?
- **Excluya el trabajo peligroso y el trabajo que no sea acorde con los principios del trabajo decente** (véase los Recuadros 2 y 3).
- **La orientación de los beneficiarios del proyecto sobre las oportunidades de empleo y de generación de ingresos en las zonas rurales** (véase Recuadro 7).

### Recuadro 7: Orientación del grupo meta sobre el empleo en la agricultura y actividades rurales no agrícolas

Es posible que los niños deseen abandonar las comunidades rurales para buscar futuro en los centros urbanos. De hecho, las oportunidades de obtener ingresos en la economía rural son limitadas, pero es posible que las razones para no quedarse en esas zonas no sean económicas: la percepción de una vida aburrida en el pueblo, el control social represivo, la atracción por tipos de trabajos que no son viables en las zonas rurales, o la simple atracción por la vida de la ciudad. La falta de propiedad de la tierra y de derecho a poseer la tierra también puede constituir un problema, especialmente para las niñas.

A la hora de brindar consejos a los beneficiarios del proyecto acerca de las oportunidades de empleo y de generación de ingresos en las zonas rurales, deberá incluir lo siguiente:

- Presentar productos y servicios innovadores, tales como la piscicultura, la energía solar, el biocombustible, etc., incluso si estos trabajos no existen aún en la zona. Estas opciones pueden estar quizás completamente ausentes de la percepción de la vida rural que tiene el joven.
- Explicar la ventaja especial que les ofrece el proyecto al facilitarles el acceso a nuevos empleos a través del suministro de formación técnica y de gestión, servicios financieros o apoyo durante la fase inicial.
- Presentar la amplia gama de actividades no agrícolas que pueden ser posibles gracias al aumento de la producción agrícola, como la transformación de productos agrícolas, el transporte de productos a mercados urbanos, la reparación de vehículos y herramientas, la prestación de servicios de comunicación, etc. La propia fase de orientación puede alentarlos a estudiar en más detalle la viabilidad de esas nuevas actividades que quizás no existan aún.

- Describir los rápidos cambios que están teniendo lugar en la vida rural mediante la apertura a los mercados urbanos, nuevos transportes y servicios de comunicación, nuevas tecnologías, etc.
- Explicar de qué manera las nuevas tecnologías o mejor adaptadas pueden dejar tiempo libre a las mujeres para realizar actividades económicas.

*Fuente: OIT-IPEC y CIF-OIT: "How-to" guide on economic reintegration - Children Formerly Associated with Armed Forces and Groups (Turín, OIT, 2010).*

### PASO 4 Analizar las expectativas/proyectos de los beneficiarios

Tras la presentación de las opciones de empleo en el Paso 3:

- El proyecto deberá empezar por **analizar las expectativas e ideas de proyecto de los beneficiarios**. Esto se logra mejor por medio de sesiones de grupo con otros jóvenes ya que permiten examinar las propuestas desde distintas perspectivas. Es posible que los jóvenes se muestren más abiertos a los argumentos presentados por sus pares que a los propuestos por los consejeros.
- **Los consejeros deberán escuchar atentamente las expectativas de los participantes** y no imponer de entrada sus conocimientos acerca de la realidad económica. Abandonar una idea de proyecto y ambición y aceptar la realidad puede ser doloroso para un niño, y exige tiempo y escucha.
- **Cuando las niñas se ciñen a ocupaciones tradicionalmente femeninas**, los consejeros deberán tratar de cuestionar tales estereotipos de género. El Recuadro 8 ofrece algunos consejos sobre la manera de alentar a las niñas a elegir empleos no tradicionales.

### Recuadro 8: Cómo alentar a las niñas a elegir empleos no tradicionales

La orientación profesional deberá alentar a las niñas a elegir empleos no tradicionales. A continuación se presentan algunas sugerencias sobre la manera de proceder:

- Las ideas de proyecto individuales que se ciñen a los roles tradicionales de género deben examinarse con una perspectiva crítica para determinar si están basadas en la libre elección de las niñas, la presión de la familia, la falta de conocimientos acerca de las alternativas o la falta de información acerca de las actividades del proyecto y los medios para aliviar las limitaciones de participación (por ejemplo, servicio de cuidado de los niños).
- Las niñas pueden participar en las visitas a los lugares de trabajo e instalaciones de formación de oficios tradicionalmente ocupados por niños.
- Se le deberá informar acerca de otras niñas que han tenido éxito en otras partes.
- Se debe informar a las niñas sobre los beneficios económicos potenciales de los empleos no tradicionales.
- Los consejeros deberán examinar las oportunidades de empleo potenciales con los miembros de la familia a fin de vencer la resistencia familiar.

### PASO 5 Garantizar la coherencia entre la idea inicial del proyecto y las oportunidades locales realistas

Al final del análisis de las expectativas e ideas de empleo de los participantes, se deberá:

- Registrar el resultado de todos los pasos anteriores en una **matriz** sencilla con las siguientes cinco columnas: capacidades, limitaciones, idea inicial de proyecto, oportunidades locales y servicios de apoyo locales. La matriz es una herramienta preliminar que servirá de guía a través de los pasos que siguen.
- Examinar si las capacidades del joven o la joven, como se han evaluado durante el Paso 2 (educación, competencias, formación profesional), **corresponden** al proyecto, teniendo en cuenta la formación sobre competencias y los servicios de apoyo que podría proporcionar el proyecto.
- Una de las decisiones básicas será determinar la viabilidad de continuar con la idea de un **empleo por cuenta propia**. El empleo por cuenta propia no es una opción conveniente para todo el mundo, y este tipo de decisión debe estar respaldada por los resultados de la evaluación de las características personales, limitaciones y otros factores.
- Verificar la **compatibilidad del proyecto del joven con sus limitaciones personales** (especialmente en el caso de las niñas). Esta etapa puede excluir un proyecto que exija una formación de largo plazo, pero también hay que analizar de qué manera se pueden reducir las limitaciones, por ejemplo, mediante el acceso a subvenciones, o el ajuste de las condiciones, horario, lugar de la formación, etc.
- Hay que tener presente que será necesario seleccionar **un número limitado de beneficiarios de la formación de la misma zona o pueblo que reciban una formación en el mismo oficio** ya que probablemente se convertirán en competidores después de la formación.
- **Examinar la necesidad de cambiar la idea inicial de proyecto** con cada joven

interesado, sin imponer alternativas en esta etapa. Asegúrese que el joven entiende que el proyecto final de empleo exige una compatibilidad de las cinco dimensiones de la matriz. Examine las incoherencias, posibles alternativas y adaptaciones.

Al final de este paso, cada participante deberá haber adoptado un proyecto profesional que corresponda a sus capacidades y limitaciones, a una oportunidad realista de empleo local y generación de ingresos, y a los servicios de apoyo disponibles localmente que se requieran.



### RECURSOS CLAVE

- **OIT: *Haciendo empresa – Habilidades para los jóvenes para el trabajo por cuenta propia – Guía del facilitador y Guía práctica (Turín, 2007)***

El objetivo de esta publicación es ayudar a los jóvenes de 15 a 24 años de edad a tomar decisiones con conocimiento de causa sobre la posibilidad de que el empleo por cuenta propia sea una opción de carrera adaptada para ellos. El grupo meta primario está formado por aquellos que asisten a los jóvenes a tomar tales decisiones, incluidos los consejeros de carrera y otros facilitadores. La Guía está organizada en torno a seis sesiones de formación que totalizan aproximadamente 11 horas de formación. Los participantes deben ser capaces de leer, escribir y realizar cálculos aritméticos básicos. Un manual del usuario destinado al joven participantes acompaña a la Guía.

- **OIT: *Programa de formación "Inicie y Mejore Su Negocio" (IMESUN)***

La metodología IMESUN incluye un módulo que ayuda a clarificar la elección entre el empleo por cuenta propia y las opciones de empleo asalariado. El módulo se centra en las preguntas referentes al contexto económico, el empleo, los derechos y las obligaciones de los trabajadores, el trabajo estacional, los nichos de empleo, etc.

PASO

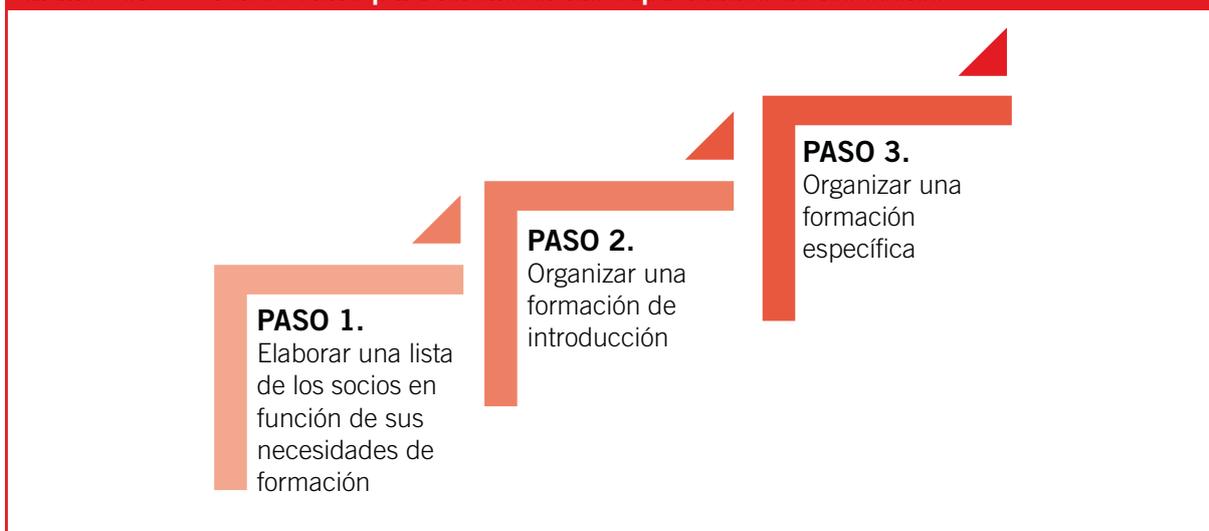
6

## Elaborar un informe de síntesis y un formulario individual de seguimiento

En la Sección 3.3, Paso 4, se proporcionó una guía sobre la manera de establecer un sistema de gestión e información que deberá incluir información sobre cada uno de los beneficiarios. En esta etapa, se recomienda añadir a esta base de datos lo siguiente:

- El consejero que fue responsable de cada niño deberá preparar un informe de síntesis sobre la evaluación profesional y el proceso de orientación para ese niño.
- Un breve formulario que le permitirá realizar un seguimiento del recorrido de cada beneficiario mediante el registro de sus progresos a lo largo de la duración de vida del proyecto. Una propuesta de formulario figura en el Anexo 5.

**Gráfico 6: Pasos clave para fortalecer las capacidades de los socios**



**Preguntas para debate en grupo**  
**Orientación profesional**

- *En su opinión, ¿cuáles serían las principales dificultades del proceso de orientación profesional?*
- *¿Qué probabilidad tiene de que existan especialistas en orientación profesional cualificados disponibles en la zona del proyecto? Si no existe este tipo de consejeros, ¿qué otros profesionales que podrían desempeñar esa función, quizás con algún tipo de formación?*
- *Los adolescentes que viven en zonas rurales a menudo buscan opciones de empleo en los centros urbanos. ¿Cree que el proyecto podría responder a esas aspiraciones? Explique por qué y por qué no.*
- *¿Tiene experiencia en la formación de niñas para trabajos no tradicionales? ¿Cuál fue el resultado de tales formaciones en términos de capacidad de las beneficiarias para encontrar un empleo, o para que sus negocios sean sostenibles?*
- *¿Cree que todos los niños son capaces de tener éxito si reciben una formación adecuada? ¿Cuáles son las cualificaciones personales que deben poseer los jóvenes para tener éxito como empresarios?*

**3.5. Fortalecimiento de las capacidades de sus socios**

Después de haber realizado todos los pasos expuestos en las Secciones 3.1 a 3.4, prácticamente habrá completado la etapa anterior a la formación. Falta un sólo elemento: garantizar que los proveedores de formación que ha seleccionado posean las capacidades necesarias para satisfacer las necesidades de los niños que participarán en los programas de formación.

A lo largo de los distintos pasos de la Sección 3.2, ya ha identificado y evaluado a los socios potenciales, y detectado sus lagunas en materia de competencias con respecto a varios criterios (véase Recuadro 4). Ahora necesita garantizar el fortalecimiento de las capacidades de sus socios para cumplir con los requerimientos deseados.

Esta Guía de recursos sugiere que fortalezca las capacidades de sus socios mediante un proceso de tres pasos como se ilustra en el Gráfico 6. Cada paso se describe en las secciones que siguen.

**PASO 1** **Elaborar una lista de los socios en función de sus necesidades de formación**

- Sus socios no sólo necesitan competencias técnicas, sino también competencias en materia de movilización comunitaria, organización de grupos e integración de género. Además de planificar, aplicar y dar seguimiento a las actividades del programa, deberán

colaborar con otros socios e instituciones. Es importante que cuenten con las capacidades sobre la manera de trabajar con niños que han sido retirados del trabajo infantil – a menudo de sus peores formas – o se les ha impedido involucrarse en estos tipos de trabajo. Se les deberá proporcionar formación para que puedan evaluar si un niño necesita apoyo especializado, y saber cómo acceder rápidamente a tales servicios.

- Sobre esta base, elabore una matriz sencilla en la que se mencione a cada socio y se identifiquen sus correspondientes necesidades de formación.

### **PASO 2 Organizar una formación de introducción**

Como primer paso, puede realizar una presentación del proyecto y de la metodología a los socios encargados de la ejecución mediante un taller de introducción y una serie de seminarios para familiarizar a los miembros del personal con sus funciones y responsabilidades específicas en la aplicación de un programa de formación.

### **PASO 3 Organizar una formación específica**

- En función de las evaluaciones de sus socios en el marco del proceso de selección, deberá evaluar detenidamente sus necesidades de formación más específicas.
- Entre las necesidades de formación pueden figurar: la manera de entrevistar a niños; sus aptitudes para impartir una formación en habilidades para la vida además de la formación sobre competencias que normalmente proporcionan; información sobre las normas laborales básicas y/o cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo, el VIH y SIDA; o su sensibilización frente a las cuestiones de género en el marco de una formación. Es indispensable garantizar que esos socios posean una formación adecuada en esas cuestiones, ya sea impartiendo una formación específica a cargo del propio proyecto, o a cargo de expertos externos.

- Las visitas de estudio pueden constituir una herramienta de aprendizaje valiosa e importante si se llevan a cabo correctamente, poniendo énfasis en el intercambio de experiencias y la adaptación de enfoques probados con éxito en otras zonas.



#### **Preguntas para debate en grupo Fortalecimiento de las capacidades de los socios**

- *¿De qué manera establece el orden de prioridad de las necesidades de formación de sus socios? Sea tan preciso como sea posible en su respuesta, y correlaciónela con sus propias experiencias.*
- *Seguir todos los pasos y procedimientos previstos para la etapa anterior a la formación que se describen en la presente Guía puede consumir tiempo y recursos. ¿Dispone del tiempo necesario y de los recursos disponibles para su proyecto actual? En caso negativo, ¿qué componentes de la etapa previa a la formación cree que son los más importantes y qué atajos pueden tomarse para garantizar que su intervención sea puesta en práctica con calidad?*



A fin de ayudar a los niños mayores que pueden carecer de educación básica, el IPEC promueve un enfoque integrado que combina, en función de las necesidades del niño, la formación sobre competencias profesionales, con una formación de habilidades para la vida y apoyo para obtener las capacidades básicas en lectura, escritura y aritmética. La formación sobre competencias es asociada también con la asistencia que se brinda a los participantes en la transición al trabajo decente.

A los fines de esta Guía, se presentan las distintas opciones de formación de la siguiente manera:

- habilidades para la vida y educación básica informal;
- formación profesional, en particular:
  - formación profesional impartida en un centro en las zonas urbanas;
  - enfoques de formación basada en la comunidad, móvil y de extensión, formación profesional en las zonas rurales; y
  - aprendizaje formal e informal;
- formación en iniciativa empresarial.

Si bien en las secciones que siguen se examinarán las características específicas de estos tipos de formación, existe un gran número de cuestiones que se aplican a todas ellas. Estas cuestiones transversales se examinan a continuación.

### **Inclusión de su programa de formación en los programas de desarrollo económico local (DEL)**

Como se señala anteriormente en esta Guía, es importante verificar si existen programas integrales para el desarrollo económico en la zona del proyecto, por ejemplo programas de desarrollo económico local (DEL) u otros programas comunitarios (véase Sección 4.2.2). Si existe algún tipo de estos

programas, quizás pueda integrar las actividades del proyecto en esos marcos (véase el Recuadro 9).

### **Recuadro 9: Principios fundamentales del desarrollo económico local (DEL)**

Por desarrollo económico local se entiende un proceso participativo de desarrollo en el plano local que tiene lugar en un determinado territorio o división administrativa local en asociación con interesados de los sectores público y privado. El planteamiento del desarrollo económico local se vale de los recursos y las ventajas competitivas del lugar para generar empleo decente y un crecimiento económico sostenible.

Si bien se trata fundamentalmente de una estrategia económica, con este enfoque también se aspira a conseguir los objetivos sociales de reducción de la pobreza e inclusión social. Su estructura de diseño y aplicación propicia el diálogo entre los distintos grupos de la comunidad y les permiten participar activamente en el proceso de toma de decisiones. Intervienen grupos de diversos niveles, por ejemplo, las autoridades del gobierno local, las organizaciones de empleadores, los sindicatos, la comunidad empresarial local y otros interlocutores sociales, como las asociaciones de pueblos indígenas o las organizaciones de la sociedad civil que representan a las mujeres y los jóvenes.

*Fuente: OIT: Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local (Ginebra, 2010), pág. 15.*

### **Diseño y organización de la formación**

El resultado final de los programas de formación depende en gran medida de su organización y ejecución. La formación debe ser flexible y tomar en cuenta las características e intereses de los beneficiarios de la formación. Los programas de formación preestablecidos, en particular los elaborados por los organismos de formación, tienen por objetivo realizar cursos estándar en

un sector en particular. En algunos casos pueden ser demasiado generales para tener en cuenta las necesidades especiales de su grupo meta. El lado positivo es que con más probabilidad llevan a pruebas profesionales administradas externamente, y certificados de formación que son reconocidos ampliamente y con más posibilidades de llevar a un empleo.

La experiencia muestra que los cursos de formación para los ex niños trabajadores deberán ser relativamente cortos y impartirse en un formato **modular**. Mientras cursan una formación sobre competencias profesionales, la mayoría de los beneficiarios de la formación también seguirán cursos de educación básica y de adquisición de habilidades para la vida, y posiblemente también una formación en iniciativa empresarial. Estos componentes de la formación se realizarán en distintos lugares y tendrán distintas duraciones. Cada bloque se denomina módulo.

Es difícil establecer normas generales en cuanto a la duración de la formación, pero en función de las necesidades individuales de formación de los beneficiarios, su nivel de competencias inicial y la complejidad de las competencias que deben adquirir, una formación corta dura un máximo de 3 meses, una formación intermedia de 3 a 6 meses, y una formación larga de 6 a 9 meses a tiempo completo. El aprendizaje informal usualmente dura más de un año.

Si bien podría ser evidente que la formación debe realizarse en horas convenientes para los beneficiarios de la formación, no siempre es el caso. Los niños que tienen responsabilidades domésticas, a menudo las niñas, suelen no poder asistir a una formación a tiempo completo. Por consiguiente, los horarios de formación deben ser flexibles y realizarse durante las tardes, noches o fines de semana. De la misma forma, el lugar del curso de formación debe elegirse en función de las limitaciones del grupo meta. De ser posible, la formación deberá llevarse a proximidad del domicilio de los participantes (véase la Sección 4.2.2).

### Importancia de los formadores

La identificación y selección de formadores es otro elemento muy importante de un programa de formación. Los formadores no sólo deben contar con competencias pedagógicas y conocimientos técnicos, sino también competencias que les permitan influir en las actitudes y mejorar los

conocimientos generales de los niños que formarán. Muy importante también, deben comprender y tener la capacidad de trabajar con diversos grupos de beneficiarios, en particular con niños muy vulnerables. El Manual TREE describe una serie de calificaciones importantes que un buen formador deberá poseer (véase el Recuadro 10).

### Recuadro 10: Calificaciones importantes para los formadores

- **Competencia en el área que se enseña.** Los formadores deberán poseer plenamente las competencias que están enseñando.
- **Dominio de las técnicas de instrucción.** Un formador competente preparará cada lección para garantizar que se utilice de la mejor manera el tiempo del participante. Las lecciones deberán relacionarse con situaciones del mundo real y ser lo suficientemente flexibles para incluir los intereses o experiencias especiales de los participantes.
- **Iniciativa y creatividad.** Los métodos que funcionan bien para una persona o una clase puede que no se apliquen a otra situación. Un buen formador deberá estar atento a los primeros signos de incompreensión o falta de interés, y adaptar el curso si es necesario.
- **Conocimiento del público.** Antes de iniciar un curso de formación, los formadores deberán conocer las principales características de los beneficiarios de la formación. Muy a menudo, sólo al final de la formación el formador logra conocer a las personas que ha formado. En el caso de proyectos sobre trabajo infantil, los beneficiarios de la formación son a menudo niños vulnerables que requieren especial atención y apoyo.
- **Actitudes y comportamientos influyentes.** Un buen formador actuará como un modelo a seguir para los jóvenes beneficiarios.
- **Aptitud para crear equipos.** La aptitud para crear equipos entre los beneficiarios de la formación es una característica importante de un buen formador. Las sinergias entre los equipos son muy positivas y pueden dar lugar a futuras ideas de negocios y colaboración.

- **Valoración y evaluación periódicas.** Un buen formador necesita constantemente verificar si los beneficiarios de la formación están adquiriendo efectivamente las competencias. Esto puede realizarse mediante sesiones de preguntas y respuestas, cuestionarios y pruebas de competencias. El objetivo principal no es aprobar o desaprobar al participante, sino más bien evaluar si está aprendiendo y adaptar el enfoque en consecuencia.

*Fuente: OIT: Rural skills training: A generic manual on training for rural economy (TREE) (Ginebra, 2009).*

### Aspectos financieros de la formación

A la hora de diseñar los programas de formación del proyecto, es necesario considerar los aspectos financieros de la formación desde dos perspectivas:

- los costos propios de la formación; y
- los gastos de subsistencia de los participantes durante la formación.

Los costos relacionados con la propia formación incluyen las inversiones necesarias para la construcción, renovación, mantenimiento de las instalaciones de formación; la compra de equipos y materiales; los costos operativos de los programas de formación sobre competencias (incluidos los salarios de los formadores, etc.); y los costos de apoyo posterior a la formación.

La literatura sugiere que cada vez es más común que los participantes contribuyan a los gastos de la formación. Sin embargo, quizás esto no sea viable para su grupo meta. Puede analizar otras maneras de cubrir los costos de la formación.

Esto es posible, entre otras cosas, mediante la organización de distintas actividades generadoras de ingresos directamente vinculadas a la formación, como por ejemplo, que los niños que participan en los cursos de costura acepten pedidos de los productos que confeccionan, o los niños formados en mecánica ofrezcan un servicio de reparación de bicicletas/motocicletas.

**Los costos relacionados con la subsistencia** de los beneficiarios pueden incluir costos directos de los beneficiarios de la formación, tales como el

transporte de y hacia los lugares de formación, el costo de las comidas, etc.

Si bien los costos directos pueden incluirse en el presupuesto de la formación, los costos alternativos para los niños o sus familias – pérdida de ingresos si el niño deja de trabajar para seguir la formación – son más difíciles de resolver. No existe una solución general a ese problema, pero si el problema existe, es necesario establecer un diálogo con la familia y señalarle los posibles beneficios a largo plazo para toda la familia gracias a la participación del niño en el programa de formación<sup>15</sup>. Como se indica en la Sección 3.3, desde un inicio se deberá obtener el apoyo familiar, o al menos el consentimiento, como criterio de selección de los participantes en el proyecto (véase el Recuadro 11).

### Recuadro 11: Medios propuestos para resolver el problema de subsistencia durante la formación

- Organizar las horas/días de formación de manera que se permita a los beneficiarios proseguir con sus actividades generadoras de ingresos aceptables en paralelo a la formación.
- Organizar sistemas de “aprender y ganar” en los cuales los niños participan en actividades de generación de ingresos aceptables en el lugar de la formación (por ejemplo, una unidad de producción de ropa, muebles, alimentos, de reparación de bicicletas, bombeo, etc.), o vinculando la formación a un taller que opera en la ciudad.
- Negociar la participación de los beneficiarios en el resultado de la venta de los productos fabricados durante la formación.
- En el aprendizaje informal, negociar la provisión de alimentos, alojamiento o dinero de bolsillo por parte del maestro artesano, si es compatible con las prácticas locales.
- Prever medidas de apoyo especiales destinadas a los niños (alimentos, ropa, e incluso becas de estudios) y sus familias (alimentos y atención sanitaria).
- Asociar a los padres u otros miembros del hogar a los planes de generación de ingresos.

<sup>15</sup> *Ibíd.*

- Tratar de obtener un contrato de “Alimentos por formación” con el Programa de Alimentos Mundial (PAM) u ONG pertinentes. Las negociaciones con las oficinas nacionales del PAM deben iniciarse temprano ya que las solicitudes deben incluirse en los planes anuales.

### Las cuestiones de género en la formación

Las niñas se ven confrontadas a problemas socioeconómicos y culturales adicionales. Por consiguiente, es preciso satisfacer adecuadamente las **necesidades específicas de las niñas** a lo largo del proceso de formación. El Recuadro 12 ofrece un conjunto de sugerencias sobre la manera de impartir una formación que tenga en cuenta las cuestiones de género.

### Inclusión de los niños con discapacidades

Mediante las normas que establece y su labor de promoción, la OIT ha promocionado desde hace mucho tiempo la igualdad de oportunidades y trato para las personas con discapacidades y su inclusión en los programas y servicios dirigidos a la población en general. El Convenio núm. 159 de la OIT relativo a la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008, son las principales normas internacionales. La inclusión eficaz y significativa de las personas con discapacidad en las actividades cotidianas se promueve cada vez más en las políticas, programas, servicios y actividades nacionales destinadas a la población en general, así como en los programas y proyectos de asistencia técnica de los organismos de las Naciones Unidas<sup>16</sup>.

Las formas y grados de discapacidad son diversos y las necesidades de asistencia técnica son, desde luego, altamente individuales. El Recuadro 13 presenta varias sugerencias sobre la manera de incluir eficazmente a los niños con discapacidades en sus programas de formación.

### Recuadro 12: Formación que tiene en cuenta las cuestiones de género

- En la medida de lo posible ofrezca **servicios de guardería** en todos los lugares de formación o en las cercanías, y, de ser posible, permita que las madres que acaban de dar luz puedan llevar a sus hijos al lugar de formación. Organice los horarios de formación de tal manera que las madres puedan dar de lactar a sus hijos.
- Hay que acordar con las beneficiarias el **momento más adecuado para asistir a la formación** (por ejemplo, las mañanas o las tardes), ya que quizás necesiten combinar las tareas domésticas con la formación.
- Organice la formación en **lugares cercanos** a los hogares de las beneficiarias.
- Ofrezca **instalaciones sanitarias seguras y separadas** para niños y niñas.
- Conceda una alta prioridad a la **formación en gestión** dirigida a las adolescentes.
- Tenga en cuenta la candidatura de las jóvenes con bajos niveles de educación y proporcionar **educación básica no formal complementaria**.
- **Aliente a las niñas a adquirir competencias femeninas no tradicionales**, por ejemplo, mediante visitas de estudio a empresas locales dirigidas por mujeres, en particular en los sectores tradicionalmente dominados por los hombres, que podrán servir de ejemplo (véase la Sección 3.4 y el Recuadro 8).
- **Aliente a las niñas a expresarse** sobre las elecciones de formación, las modalidades de la formación y el contenido de la formación.
- Aumente el equipo de **formadoras**.
- Aliente a los empleadores públicos y privados a **dar las mismas oportunidades de empleo a niñas y niños**.
- **Haga un seguimiento** del grado de participación e integración de las instituciones femeninas.

<sup>16</sup> OIT: *Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Ginebra, 2008), pág. v.

### Recuadro 13: Inclusión de participantes con discapacidades

- Interrogue a los socios potenciales de formación sobre su disposición para incluir a niños con discapacidades en sus programas, y determinar si entienden correctamente conceptos como la inclusión de las personas con discapacidad.
- Identifique a las organizaciones que se ocupan de los cimientos especializados específicos para la ejecución de sus programas de formación.
- Ayude a las organizaciones socias a considerar que la inclusión de la discapacidad es la siguiente etapa lógica de su desarrollo, y que ello guarda relación directa con sus valores fundamentales y políticas.
- Tenga en cuenta los problemas de los beneficiarios con discapacidades desde la etapa de planificación de los programas de formación y de todos los servicios vinculados a los programas.
- A la hora de ejecutar los programas de formación, asegúrese de que los lugares de formación y materiales estén adaptados a las necesidades específicas de los beneficiarios de la formación con discapacidades:
  - Tome medidas prácticas, por ejemplo, garantizar que los lugares de formación sean accesibles a las sillas de ruedas.
  - Dé formato a los materiales didácticos para que los beneficiarios con discapacidades puedan acceder a la información.
  - Prevea actividades y métodos de enseñanza flexibles y alternativos para adaptar la formación a los estilos de aprendizaje y necesidades de comunicación individuales.
- Prevea el material de enseñanza asistida necesario (por ejemplo, bolígrafos Braille –un sencillo instrumento manual que se utiliza para registrar información para los ciegos– grandes tableros de hojas para escribir, o una grabadora para aquellos que no pueden tomar notas).
- Cuestione, con ayuda de consejeros, la manera en que las experiencias negativas y la pérdida de autoestima de los niños con discapacidades repercuten en su participación en la formación (especialmente al inicio de los cursos).
- Haga todos los esfuerzos necesarios para instaurar solidaridad, cooperación y espíritu de equipo entre los beneficiarios con y sin discapacidades.
- Garantice que el apoyo adicional que se brinda a los participantes con discapacidades en el marco del proyecto no los estigmatice o margine aún más.
- Aliente el contacto con mujeres empresarias con discapacidades y otras mujeres con discapacidades.
- Garantice que todas las publicaciones, herramientas y materiales tengan en cuenta a los niños con discapacidades y las cuestiones de discapacidad, y ponerlos a disposición en una amplia gama de formatos alternativos.
- Dé a conocer los logros a través de una amplia variedad de medios y enfoques publicitarios, tales como testimonios, encuentros, boletines informativos, y campañas de publicidad.

*Fuente: OIT: Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities (Ginebra, 2008), pág. v.*



### Preguntas para debate en grupo Opciones de formación

- *¿Sabe de algún proyecto DEL en la zona geográfica de ejecución de su proyecto? ¿Cuál es el organismo de ejecución? ¿Cómo puede integrar su proyecto? ¿Por qué y por qué no?*
- *La OIT destaca la importancia de aplicar un enfoque modular para proveer la formación. ¿Qué significa en términos prácticos un enfoque modular?*
- *Según su experiencia, ¿cuál debería ser la duración de un programa de formación? ¿Cuáles son los factores que determinan esa duración?*
- *¿Qué calificaciones buscaría en un formador que será responsable de la formación en habilidades para la vida? ¿Qué calificaciones tendrían los formadores responsables de los componentes de la formación sobre competencias profesionales? ¿Deben tener las mismas calificaciones todos estos formadores? Explique por qué y por qué no.*
- *La formación engendra muchos costos. Algunos costos están relacionados con la ejecución de la propia formación (por ejemplo, instalaciones, equipos/materiales, salarios de los formadores, etc.). También pueden haber costos indirectos relacionados con la participación (por ejemplo, transporte hacia y desde la formación; pérdida de ingresos para la familia cuando se retira el niño del trabajo para inscribirlo en la formación). En sus proyectos anteriores, ¿cómo ha tratado estos últimos costos y cuáles son sus experiencias?*
- *¿De qué manera puede garantizar que el diseño de la formación responda a las necesidades tanto de las niñas como de los niños?*
- *¿Tiene alguna experiencia en el suministro de formación a beneficiarios con discapacidades? ¿Cuáles son las dificultades prácticas con las que puede tropezar y cómo superar esos problemas?*

## 4.1. Habilidades para la vida y educación básica informal

Probablemente existan grandes diferencias entre el nivel de educación básica y las habilidades para la vida en el grupo de niños identificados como beneficiarios de la formación. Esas competencias, también denominadas competencias esenciales para el trabajo<sup>17</sup> o competencias fundamentales, son competencias generales importantes para la empleabilidad de un individuo, pero también para la integración social.

Como se ha señalado anteriormente, la OIT recomienda un enfoque de formación integrada que, si procede, ofrezca oportunidades de formación en lectura, escritura y aritmética, así como formación en habilidades para la vida junto con otras formas de formación.

### 4.1.1. Habilidades para la vida, en particular los conocimientos financieros

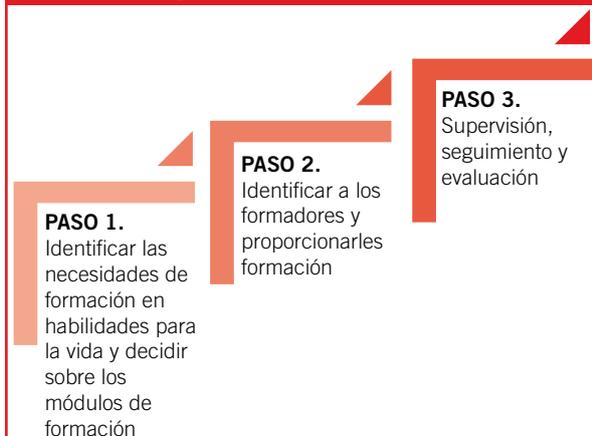
La formación en habilidades para la vida tiene por objeto desarrollar competencias personales y un comportamiento que son esenciales para la vida. También puede integrar las competencias necesarias en el contexto del empleo asalariado o por cuenta propia. A continuación figuran algunos ejemplos:

- **Comportamiento social** en el seno de la familia y en la comunidad (derechos y responsabilidades, resolución de conflictos, cuestiones de género, salud reproductiva, incluida la prevención del VIH, gestión del dinero, deportes, cultura).
- **Comportamiento profesional** tal como lo esperan los empleadores, clientes y productores (competencias para entrevistas, derechos en el trabajo, gestión del dinero, disciplina en el trabajo).

Esta Guía sugiere que la formación en habilidades para la vida debe impartirse a través de un proceso de tres pasos. El Gráfico 7 resume estos

<sup>17</sup> La publicación OIT: *4 in 1 – Training Handbook for Non-Formal Training Providers* (Yakarta, 2011), define las competencias esenciales para el trabajo como: a) lenguaje y aritmética básicos; b) comunicación y trabajo en equipo; c) capacidad para resolver problemas y actitud abierta a la búsqueda de soluciones; d) adaptabilidad; e) automotivación; f) toma de decisiones independiente; y g) competencias éticas.

### Gráfico 7: Pasos clave de una formación en habilidades para la vida



pasos y la sección presentada a continuación lo guiará a través de cada uno de ellos.

#### **PASO 1** Identificar las necesidades de formación en habilidades para la vida y decidir sobre los módulos de formación

Tras los procesos previos a la formación, tendrá una buena idea acerca de las necesidades de los beneficiarios en materia de formación en habilidades para la vida y podrá desarrollar los módulos de formación. Para ello, proceder de la siguiente manera:

- examinar los resultados de la verificación y las entrevistas de selección de cada beneficiario en la Sección 3.3, Paso 3, para identificar los temas de la formación;
- en función de la identificación y evaluación de los socios potenciales descrita en la Sección 3.2, hacerse una idea de los socios potenciales y sus fortalezas (así como sus debilidades);
- reunir los diferentes temas de formación en módulos temáticos, entre otros, por ejemplo:

#### **Derechos y responsabilidades:**

- derechos del niño (Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y la legislación nacional pertinente);
- derechos en el trabajo (Declaración de la OIT sobre los Principios y derechos fundamentales en el trabajo, Convenios núm. 138 y núm. 182 de la OIT y la legislación nacional pertinente), incluyendo el género y la discapacidad.

#### **Aspectos sociales:**

- búsqueda y utilización de la información, análisis crítico y comunicación;
- problemas de los jóvenes en la comunidad (resolución de conflictos no violenta, problemas de aceptación, etc.);
- vivir con la discapacidad (recuperar la autoestima, recuperarse de un traumatismo, hacer frente a las percepciones sociales, etc.);
- cuestiones de género (sexualidad, relaciones de género, violencia basada en el género, contracepción, enfermedades transmitidas sexualmente, salud, problemas parentales, relaciones familiares, cuidado de los niños, etc.).

#### **Aspectos psicosociales:**

- conocimiento de sí mismo;
- empatía;
- cómo hacer frente a las emociones y al estrés.

#### **Aspectos relacionados con el VIH:**

- cómo protegerse (y proteger a los demás) contra la transmisión del VIH;
- comportamientos riesgosos de los niños y niñas respecto al VIH;
- servicios de orientación para pruebas confidenciales y voluntarias y consejos;
- información sobre la salud sexual y reproductiva;

- servicios de cuidado, apoyo y consejos para los que viven con VIH o con compañeros portadores del VIH.

**Aspectos relacionados con la (futura) profesión:**

- capacidad de expresar y reflexionar sobre situaciones (de conflicto) durante la formación y el futuro empleo, incluida la resolución de problemas;

- identificar las limitaciones basadas en el género y barreras para la formación y el empleo de las niñas y mujeres;

- comportamiento profesional esperado por los empleadores, clientes y productores, incluidos los derechos en el trabajo y la disciplina;



**RECURSOS CLAVE**

- **OIT: Financial education for youth Training package: Trainer's Manual & Trainee's Guide (Katmandú, 2011)**

Este paquete de formación ofrece información y orientación adicionales sobre la manera de impartir educación financiera a los jóvenes. Está compuesto por un Manual del formador dirigido a los formadores de instituciones financieras, proveedores de servicios de desarrollo empresarial, asociaciones de jóvenes y ONG; y una Guía del beneficiario destinada a todos los beneficiarios. Tiene por objetivo ayudar a las organizaciones a enseñar a los jóvenes la manera de gestionar su dinero y utilizarlo acertadamente promoviendo el gasto inteligente, el ahorro sistemático y la forma de sacar el máximo provecho de los recursos propios.

Los objetivos generales del paquete de formación son:

- preparar a los jóvenes para asumir sus responsabilidades financieras en la vida, aportándoles los conocimientos y competencias necesarios para garantizar una transición exitosa de la dependencia económica a la independencia; y
  - fortalecer las actitudes de los jóvenes que conducen a un mayor ahorro, un gasto más productivo y responsable, y a la toma de préstamos por razones sólidas.
- **OIT: Empowerment for children, youth and families: 3-R Trainers' Kit on rights, responsibilities and representation (Bangkok, 2006)**

Este paquete ofrece orientación sobre las habilidades para la vida y contiene 10 módulos

sobre los siguientes temas: conocimiento de sí mismo e identidad; derechos en la vida; igualdad en la vida y la familia; trabajo y recursos en la familia; competencias en resolución de problemas y competencias sociales, relación con los adolescentes; cómo mantenerse saludable; protección contra la violencia y las drogas; y un folleto sobre la búsqueda inteligente de empleo. Los ejercicios de este paquete están diseñados para tres grupos de edad distintos: niños de 10 a 14 años, jóvenes de 15 a 24 años y adultos de 25 años y más.

Los objetivos de este paquete sobre derechos, responsabilidades y representación son los siguientes:

- aumentar los conocimientos sobre los derechos del niño, los derechos de los trabajadores y la igualdad de género entre los niños, los jóvenes y sus familias en comunidades en situación de riesgo, y en los lugares de trabajo;
- reducir las brechas sociales de género mediante la sensibilización y la provisión de competencias de habilidades para la vida y el trabajo a los niños, jóvenes y adultos de esas comunidades y lugares de trabajo; y
- dar autonomía a las familias pobres y desfavorecidas, especialmente a los niños y mujeres, para que tomen decisiones con conocimiento de causa sobre sus vidas y sus elecciones profesionales, y aumentar su voz y representación en sus comunidades y lugares de trabajo.

- razonamiento, negociación y toma de decisiones;
- competencias interpersonales.

**Aspectos relacionados con la gestión del dinero, a saber, las competencias financieras:**

- proporcionar a los jóvenes conocimientos financieros y competencias de gestión para que puedan fijarse metas en la vida y elaborar planes para su realización;
- cómo acceder a servicios financieros asequibles y sostenibles, incluido el crédito, los ahorros y el seguro a fin de ayudarles a alcanzar sus metas;
- cómo utilizar los servicios financieros y ser capaces de tomar decisiones con conocimiento de causa en materia de ahorros y el incremento de la capacidad de ahorro, los préstamos y la protección contra los riesgos financieros.

- Organice actividades deportivas, de teatro, musicales y recreativas.
- El contenido de la formación en habilidades para la vida deberá ser específico al género, y las niñas deberán recibir consejos y una formación en habilidades para la vida que sean especialmente dirigidas a ellas. Los consejos y formación deben ser proporcionados exclusivamente a las niñas y estar a cargo de formadoras, por ejemplo, asociaciones de mujeres especializadas en el apoyo a las jóvenes y niñas vulnerables.
- Tenga en cuenta las necesidades específicas de las niñas y mujeres jóvenes tal como se analiza en el Recuadro 12.
- Tenga en cuenta las necesidades específicas de los beneficiarios de la formación con discapacidades tal como se analiza en el Recuadro 13.

**PASO 2 Identificar a los formadores y proporcionarles formación**

El Recuadro 10 ofrece un panorama general de las calificaciones que deben tener los formadores.

- Para la formación en habilidades para la vida, deberá asegurarse de buscar personas que sean empáticos con los niños y capaces de entender y dirigir debates en grupo.
- Una vez que haya identificado a sus socios y a los formadores, y en función de la evaluación de sus capacidades realizada en la Sección 3.2, puede que sea necesario fortalecer la capacidad de sus socios en ciertas esferas (véase la Sección 3.5).
- Imparta los módulos por medio de sesiones de grupo o plenarias, y favorezca la interactividad y el juego de roles. Cada sesión de grupo podrá ser mixta u organizada separadamente para las niñas y niños. Hay que evitar la presión y el miedo de modo que los participantes puedan hablar con confianza. Las sesiones deben estar dirigidas a mejorar la autonomía personal, el pensamiento crítico, la autoestima y el respeto por los demás.



**RECURSOS CLAVE**

- **OIT-IPEC: Defensa de los derechos del niño a través de la educación, las artes y los medios de comunicación (SCREAM) – Paquete didáctico (Ginebra, OIT, 2002)**  
Este recurso es la base del programa SCREAM del IPEC. Consta de 14 módulos educativos y una Guía de Usuario. Permite a los jóvenes expresarse a través de diferentes medios artísticos. El paquete didáctico proporciona orientación sobre la manera de organizar e impartir la formación.
- **OIT-IPEC: SCREAM – Módulo especial sobre el VIH, el SIDA y el trabajo infantil (Ginebra, OIT, 2007)**  
Este recurso es un módulo que acompaña al paquete didáctico original. Está destinado a los docentes y líderes de equipo con el fin de informar a los jóvenes acerca del VIH y SIDA, e incluye actividades para aumentar la sensibilización y la comprensión de las cuestiones sobre la salud, la familia y el trabajo infantil. Es especialmente útil para la organización de sesiones sobre el VIH y el SIDA.

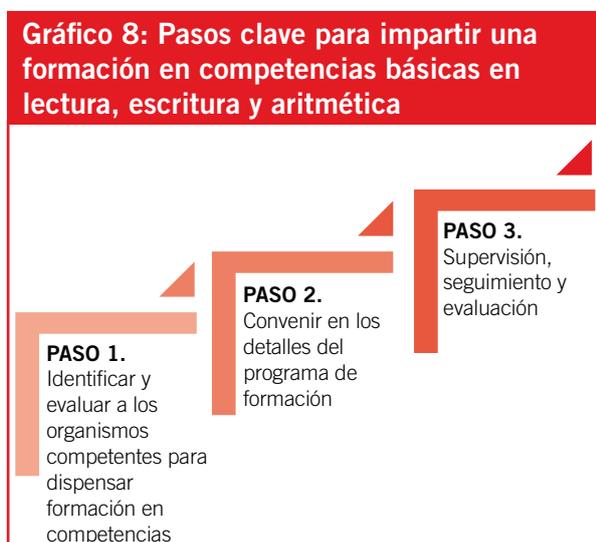
### PASO 3 Supervisión, seguimiento y evaluación

Si bien el seguimiento y la evaluación se examinan con más detalle en el Capítulo 6, aquí presentamos unos cuantos puntos que hay que tener presente y que se relacionan específicamente con las habilidades para la vida:

- Teniendo en cuenta que algunos de los temas que podrían incluirse en la formación pueden ser muy sensibles y estar relacionados con traumatismos psicológicos (especialmente cuando se trabaja con niños víctimas de la trata, niños víctimas de la explotación sexual, niños soldados), es importante seguir atentamente la formación e identificar a los niños que necesitan asistencia especializada.
- Los progresos, así como cualquier problema que surja durante las sesiones de formación de habilidades para la vida, deben registrarse en un formulario de seguimiento individual elaborado al final de la fase de orientación profesional (véase la Sección 3.4).

#### 4.1.2. Competencias básicas en lectura, escritura y aritmética

Los beneficiarios puede que requieran apoyo mediante una formación en competencias básicas en lectura, escritura y en aritmética. Esta Guía sugiere un proceso de tres pasos. El Gráfico 8 resume estos pasos y la sección presentada a continuación le guiará a través de cada uno de ellos.



### PASO 1 Identificar y evaluar a los organismos competentes en materia de formación en competencias básicas en lectura, escritura y aritmética

Si bien los pasos de la identificación y evaluación de los socios potenciales de formación se describen en detalle en la Sección 3.2, puede que necesite adaptar algunas de estas informaciones, o proceder con más detalle como se describe a continuación:

- coordinar con los órganos que se ocupan de la educación básica, educación no formal (ENF) y educación para adultos (a saber, las representaciones locales del Ministerio de Educación; ONG internacionales y nacionales especializadas en la educación para el adulto, la educación básica o la formación de competencias profesionales, etc.);
- recopilar información sobre las normas nacionales y locales en materia de educación informal (programas acelerados y formación en competencias básicas en lectura, escritura y aritmética);
- seleccionar a los organismos que impartirán la formación en competencias básicas en lectura, escritura y aritmética a los beneficiarios;
- participar en la medida de lo posible en la selección de los formadores. Dar preferencia a aquellos que tengan una experiencia específica de trabajo con su grupo meta (el Recuadro 10 presenta una lista de las calificaciones de los formadores que está buscando);
- una vez que haya identificado a sus socios y a los formadores, y en función de la evaluación de sus capacidades realizada en la Sección 3.2, puede que sea necesario fortalecer la capacidad de sus socios en ciertas esferas (véase la Sección 3.5).

### PASO 2 Convenir en los detalles del programa de formación

- La experiencia ha demostrado que la formación en competencias básicas en lectura, escritura y aritmética tendrá más éxito si está directamente vinculada con el tema de la formación profesional que está siguiendo cada

niño. Por ejemplo, si el proyecto de empleo es la cocina, la formación básica deberá centrarse en la lectura de recetas mientras que los ejercicios de aritmética podrían basarse en el cálculo de los ingredientes. El programa deberá adaptarse cuidadosamente para despertar y mantener el interés de los estudiantes:

- la educación deberá centrarse en el alumno, dejando que participe en vez de limitarse a escuchar al profesor;
  - la enseñanza deberá centrarse en conocimientos prácticos que el alumno pueda utilizar de inmediato en su vida diaria;
  - la enseñanza deberá realizarse, en la medida de lo posible, en el idioma local y por profesores locales;
  - considere la utilización de escuelas ordinarias fuera de los horarios escolares.
- junto con los organismos socios seleccionados deberá:
    - convenir en el programa de formación y la metodología, la duración y el número de horas de la formación en total y por día;
    - definir un plan de formación en competencias básicas en lectura, escritura y aritmética para cada uno de los beneficiarios del proyecto en función de las necesidades identificadas (véase la Sección 3.3);
    - garantizar que el programa de formación en competencias básicas en lectura, escritura y aritmética se imparta en paralelo a la formación profesional y en iniciativa empresarial, y no como un módulo independiente. Ello exigirá una planificación con todos los socios responsables de los distintos componentes de la formación, y negociaciones sobre el calendario, contenido, lugar, etc.;
    - considerar las necesidades específicas de las niñas, tal como se analiza en el Recuadro 12;
    - considerar las necesidades específicas de los beneficiarios con discapacidades tal como se examina en el Recuadro 13.

- cuando se imparte formación a niños mayores, es importante proceder con tacto si los niños no saben leer ni escribir. De lo contrario pueden sentirse avergonzados y quizás no asistan a la formación o a las reuniones.

### PASO 3 Supervisión, seguimiento y evaluación

Si bien el seguimiento y evaluación se analiza con más detalle en el Capítulo 5, a continuación se presentan algunos puntos que hay que tener presentes:

- garantizar el seguimiento del proceso y de los progresos de la formación en competencias básicas en lectura, escritura y aritmética, y la continua pertinencia respecto a los niveles educativos individuales;
- registrar la participación de los participantes en formularios de seguimiento individuales que hayan sido elaborados al final de la fase de orientación profesional (véase la Sección 3.4);
- evaluar a los proveedores de la formación en competencias básicas en lectura, escritura y aritmética.



#### **Preguntas para debate en grupo** **Habilidades para la vida y educación básica informal**

- *¿Qué habilidades para la vida cree que son esenciales para el éxito de los programas de formación para el empleo asalariado o por cuenta propia?, explique por qué cree que son las competencias más importantes.*
- *A la hora de seleccionar a los formadores para impartir el segmento de habilidades para la vida de su programa de formación, ¿cuáles son las calificaciones más importantes y por qué? ¿A qué organismos deberá dirigirse a la hora de buscar a los formadores?*

- *La Guía de recursos sugiere que la formación en competencias básicas en lectura, escritura y aritmética tendrá más éxito si está directamente vinculada al tema de la formación profesional que cada niño está llevando a cabo. ¿Puede proporcionar ejemplos concretos sobre la manera de proceder?*
- *¿De qué manera garantizará que la formación sea sensible a los intereses de los niños mayores que no son capaces de leer ni escribir, y que puedan sentirse avergonzados debido a ello?*
- *¿Existe algún tema en particular relativo al seguimiento y la evaluación de las habilidades para la vida y las competencias básicas en lectura, escritura y aritmética al que sea necesario prestar especial atención?*

## 4.2. Formación profesional sobre medios de subsistencia

A la hora de planificar una formación sobre competencias y medios de subsistencia, necesitará tres tipos diferentes de información. Si ha seguido los pasos descritos en el Capítulo 3 dispondrá de la mayor parte de la información necesaria, en particular sobre las oportunidades económicas locales (Sección 3.1), las evaluaciones de los proveedores de formación locales (Sección 3.2); y las necesidades de formación de los beneficiarios (Sección 3.4).

Por medio del ejercicio de elaboración de listas sobre los recursos institucionales, no sólo habrá identificado a los distintos proveedores de formación, sino también la posibilidad de utilizar **diferentes modalidades para impartir una formación sobre competencias y medios de subsistencia**, entre otras:

- centros de formación profesional (CFP) formal dirigidos por el sector público;
- CFP formal dirigidos por ONG;
- formación profesional no formal dirigida por ONG;

- programas de formación comunitarios (FBC) en zonas rurales;
- formación de extensión para zonas rurales proporcionada por unidades móviles de CFP, organismos públicos especializados u ONG;
- formación formal de aprendices;
- formación informal de aprendices.

Estas modalidades de formación tienen sus fortalezas y debilidades estructurales únicas que es necesario tener en consideración a la hora de seleccionar las opciones de formación para sus beneficiarios (véase el Recuadro 14).

### Recuadro 14: Buenas prácticas para impartir una formación sobre competencias y medios de subsistencia

Para que los programas de formación sobre competencias y medios de subsistencia sean eficaces, es preciso tener en cuenta los siguientes puntos en la etapa de diseño:

- Es importante obtener la autorización de los padres o tutores para garantizar que los beneficiarios seguirán y completarán los programas de formación, y beneficiarán del apoyo (emocional y financiero) que necesitan para completar la formación y encontrar un empleo asalariado, o iniciar un pequeño negocio tras la formación. La experiencia ha demostrado que cuando los padres o tutores no han sido implicados adecuadamente a lo largo del proceso de formación, existe un mayor riesgo de que, después de la formación, los beneficiarios vuelvan a caer en la situación laboral anterior.
- La formación profesional deberá ser flexible y reactiva a los cambios del mercado laboral prestando al mismo tiempo estrecha atención a los intereses y condiciones del grupo meta.
- El diseño no deberá basarse únicamente en consideraciones sociales sino en un enfoque profesional, que incluya objetivos claros, una gestión eficaz, una gestión financiera sólida y sistemas de seguimiento y evaluación que proporcionen la información pertinente sobre el rendimiento y las repercusiones del programa.

- Con miras a garantizar la sostenibilidad, habrá que adoptar un enfoque de bajo costo (instalaciones y equipos de formación sencillos, formadores a tiempo parcial, utilizar voluntarios y administradores locales) y posiblemente alguna forma de participación en los costos por parte de los beneficiarios del programa.
- Los programas que tienen éxito implican activamente a los clientes meta y a sus comunidades a lo largo de las diferentes fases del programa, incluidos el diseño, la ejecución y el seguimiento.
- Los enfoques de educación y formación, el contenido y el seguimiento pueden aprovechar en gran medida los vínculos con el sector empresarial local. En este último, habrá personas que pueden servir de consejeros en educación o formación, o como personas de recursos en las aulas.
- Los diseñadores de los programas deberían garantizar que los beneficiarios de una zona geográfica sean formados en áreas diferentes a fin de evitar la competencia.
- El nivel educativo de los niños meta a menudo es más deficiente que el de los demás niños, por lo que es necesario incluir en el programa una formación en competencias básicas en lectura, escritura y aritmética, así como en habilidades para la vida.
- Debido a su experiencia y la situación en la que viven, los niños que trabajan pueden necesitar mucha más orientación y consejos que otros beneficiarios.
- La duración del curso deberá ser corta y la relación con el empleo deberá ser lo más directa posible ya que las familias (e incluso los niños) no pueden estar sin ingresos durante mucho tiempo.
- A la hora de identificar proyectos de empleo por cuenta propia, no considere únicamente las oportunidades en la comunidad local, sino también en otras zonas, incluidas las ciudades cercanas (pero sin alentar a los niños a dejar sus hogares) e incluso la exportación/importación. También podría proporcionarse una formación en marketing.

Sin embargo, cuando se trabaja con organizaciones pequeñas, o no experimentadas, o en condiciones locales difíciles, la formación deberá basarse en los materiales locales y los mercados locales.

- Para aquellos que ya están trabajando, la formación podría centrarse en aumentar su nivel de competencias para que puedan asumir tareas no peligrosas adicionales o más avanzadas para incrementar sus ingresos, o mejorar sus condiciones de trabajo.

*Fuente: OIT-IPEC: Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking (Bangkok, OIT, 2002).*

#### **La diferencia entre el contexto urbano y rural es esencial para elegir las opciones de formación.**

Dadas las dificultades para organizar una formación en las zonas rurales, las razones de eficacia lo llevarán a seleccionar a participantes en las zonas urbanas, mientras que las consideraciones de igualdad lo llevarían a incluir a aquellos que viven en zonas remotas o rurales. Los distintos enfoques de formación, tales como la formación basada en la comunidad o la formación móvil o de extensión, podrán ayudarlo a tomar decisiones más equitativas.

Las siguientes secciones de este capítulo examinarán en mayor detalle las diferentes modalidades de formación. Habida cuenta que la dimensión urbana-rural es de importancia capital, se presentarán las diferentes modalidades de formación en función del lugar en el que son más eficaces. El aprendizaje se aborda en un capítulo separado ya que se aplica tanto a las zonas rurales como urbanas.

Si bien en cada una de estas secciones se examinarán las características específicas de estos tipos de formación profesional, algunos puntos son comunes, a saber:

- **La importancia de la coordinación a nivel local.** Es necesario establecer un mecanismo de coordinación entre los proveedores de formación locales, públicos y privados con el fin de regular el número de beneficiarios por tema en relación con la capacidad de absorción local. Una formación dirigida a demasiadas personas en un número limitado de

competencias en una zona limitada generará una feroz competencia, una disminución de los ingresos, una mayor migración y una alta tasa de fracaso de las microempresas.

- El sector privado puede ser un actor importante de los programas de formación profesional. Explorar la capacidad de colaborar en el marco de las **alianzas público-privadas (APP)** existentes - o crear la propia - podría ser una manera de hacer avanzar su programa. Existen varios recursos de la OIT que examinan las ventajas de las APP para la formación profesional, en particular desde la perspectiva del empleo juvenil (véase el Recuadro 15 y el recuadro de recursos clave presentado a continuación).



### RECURSOS CLAVE

- **Red de empleo para los jóvenes (YEN):** *Building the case for business collaboration on youth employment – Good practice from West Africa (Dakar, 2008)*

Esta publicación ofrece un examen sobre por qué y cómo el sector privado podría prestar apoyo al empleo juvenil y los beneficios para el sector empresarial.

### Recuadro 15: Alianzas público-privadas (APP)

Las APP están cobrando más popularidad en el marco de la cooperación de desarrollo internacional. Las definiciones de APP varían. En la OIT se describen como **“iniciativas de colaboración voluntaria entre diversos actores del sector público (Estado) y del sector privado (no estatal), en las que las partes acuerdan trabajar juntas para lograr un propósito común o emprender tareas específicas”**.

Una APP sólida reconoce que los sectores público y privado ofrecen cada uno ciertas ventajas y optimiza la asignación de tareas, las obligaciones y los riesgos para que correspondan a esas fortalezas específicas.

Las alianzas pueden dedicarse a actividades como la financiación o donaciones en especie, la concepción y la ejecución conjunta de proyectos y actividades, la organización de reuniones o eventos, la organización conjunta de campañas o actividades de promoción, o las investigaciones y publicaciones comunes.

*Fuente: OIT: Asociaciones público-privadas. Consejo de Administración de la OIT, 301a reunión. Comisión de Cooperación Técnica. Documento GB.301/TC/1. (Ginebra, 2008).*

- La cuestión de las **pruebas de profesionalidad y la certificación correspondiente** es una cuestión importante en relación con una formación profesional (véase el Recuadro 16).

### Recuadro 16: Importancia de las pruebas profesionalidad y la certificación correspondiente

Las pruebas de profesionalidad y la certificación correspondiente constituyen una cuestión importante que es preciso tener en cuenta en todos los programas de formación profesional. Tradicionalmente, las pruebas de profesionalidad organizadas a nivel nacional y la certificación correspondiente sólo estaban abiertas a quienes recibían una formación en centros de formación formales. Hoy en día, sin embargo, tales pruebas y, en caso de éxito, la certificación correspondiente, están abiertas también en muchos lugares a los beneficiarios en formaciones informales. Si bien existen obstáculos para las pruebas administradas a nivel nacional, pueden existir otras pruebas locales específicas al sector administradas por autoridades que vale la pena explorar.

Si nada de ello es posible, la mayoría de beneficiarios insisten en recibir al menos un certificado de asistencia expedido por el proveedor de la formación. Los certificados reconocidos a nivel nacional o local, o cualquier tipo de diploma o certificado de asistencia, pueden ayudar al graduado a encontrar un empleo asalariado. Si optan por trabajar por cuenta propia, los certificados pueden ayudarles a captar clientes, ya que dan fe de sus niveles de competencia individuales.

- Las **cooperativas** por su naturaleza deben ser participativas, inclusivas y reactivas ante las necesidades de sus miembros. Teniendo en cuenta esto, los modelos de cooperativas pueden ser especialmente convenientes para su grupo meta específico (véase el Recuadro 17).

### Recuadro 17: Cooperativas

Las cooperativas desempeñan un papel importante de autoayuda en particular en las zonas rurales, en las que las empresas privadas dudan en implantarse y en las que las autoridades públicas no ofrecen los servicios básicos. La Recomendación núm. 193 de la OIT sobre la promoción de las cooperativas, 2002, define una cooperativa como un modelo de empresa con objetivos más amplios que otras formas corporativas. Se trata de una “*asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática*”.

En 2011, casi mil millones de personas eran miembros de cooperativas, y más de 100 millones trabajaban en ellas. Los países dan cuenta de un creciente número de cooperativas. En Uganda, por ejemplo, han aumentado de 554 en 1995 a 7.500 en 2009. Las cooperativas ofrecen ventajas debido a que:

- crean oportunidades de empleo y generación de ingresos, y aumentan la disponibilidad de los bienes y servicios;
- están fuertemente arraigadas a sus comunidades, por lo que tienen más probabilidades de influir en ellas positivamente;
- se rigen por valores de autoayuda, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, y en una ética basada en la honestidad, transparencia, responsabilidad social;
- pueden transformar las actividades de tipo supervivencia en trabajo productivo y protegido por la ley;
- equilibran la necesidad de rentabilidad con las necesidades de desarrollo económico y social de sus miembros y la comunidad en general, ya que los miembros son productores y beneficiarios;

- suelen ser los únicos proveedores de servicios en las comunidades rurales, ya que los otros tipos de empresas por lo general consideran que es demasiado costoso invertir en estas zonas.

*Fuente: OIT: Cooperativas para el desarrollo rural centrado en las personas (Ginebra, 2011).*

#### 4.2.1. Formación profesional en zonas urbanas impartida en un centro

Tradicionalmente, la calidad de la formación impartida ha sido siempre la fortaleza de los centros de formación profesional (CFP) del sector público. Sin embargo, por varias razones, la calidad ha disminuido en muchos centros de formación en los países en desarrollo. Las estructuras de formación a veces tienden a reproducir lo que están acostumbradas a ofrecer, y se alejan de la demanda real de competencias del mercado laboral. Sin embargo, pese a esta preocupación, conviene reconocer que en muchos casos, cuando se han negociado las condiciones adecuadas, los CFP del sector público han demostrado ser excelentes socios de formación en varios proyectos sobre trabajo infantil<sup>18</sup>.

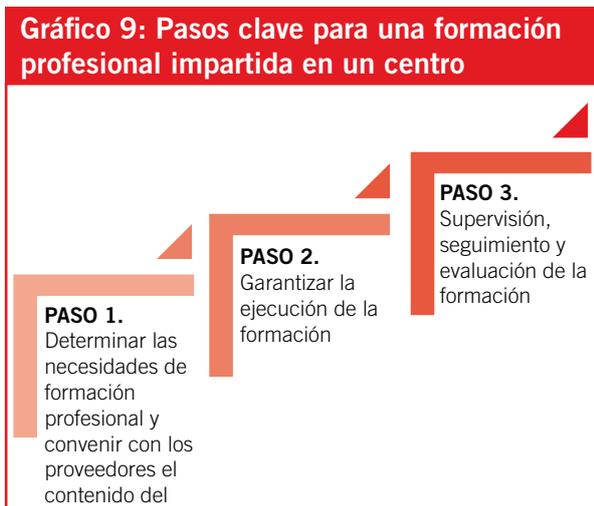
Los CFP con frecuencia están localizados en las zonas urbanas, y si el proyecto está focalizado en el trabajo infantil en esas zonas, deberá explorar las posibilidades de colaboración. Si bien la utilidad de los CFP puede verse limitada por el nivel educativo exigido, la edad de entrada, la duración de la formación (a menudo varios años) y el costo de la formación, la experiencia demuestra que muchas de las condiciones ordinarias fijadas por los CFP son en realidad negociables. El Gráfico 9 presentada a continuación ofrece una orientación sobre los pasos de las negociaciones.

Los CFP dirigidos por ONG generalmente son más flexibles en lo que respecta a los factores mencionados anteriormente pero la calidad de la formación que ofrecen varía mucho. Dado sus vínculos directos con los donantes, los CFP dirigidos por ONG internacionales o nacionales puede que estén más actualizados que los CFP públicos. Los programas de formación dirigidos por ONG, ya sea basados en un centro o informales, son los proveedores de formación más

<sup>18</sup> OIT: *Cooperativas para el desarrollo rural centrado en las personas* (Ginebra, 2011).

fácilmente disponibles para los proyectos sobre trabajo infantil<sup>19</sup>.

Esta Guía recomienda un proceso de tres pasos para la formación profesional impartida en un centro. Estos tres pasos se resumen en el Gráfico 9 y ésta sección le guiará a través de cada uno de ellos.



### **PASO 1** Determinar las necesidades de formación profesional y convenir con los proveedores en el contenido del curso

Después de haber trabajado a lo largo de los seis pasos propuestos para la orientación y consejos profesionales (Sección 3.4), obtendrá una lista de los beneficiarios y las competencias profesionales que desean adquirir. Esta lista es el punto inicial del Paso 1:

- Reexamine la evaluación de los socios potenciales (Sección 3.2) y, en particular, la evaluación de los proveedores de formación locales. Reexamine los criterios de selección (desarrollados en el Paso 2 y el Recuadro 4) para garantizar que los resultados de la formación profesional no carezcan de calidad y reconocimiento.
- Examine la opción de los cursos de formación específicamente adaptados a las necesidades de su grupo meta.
- Si un proveedor de formación, que en otros casos sería aceptable, no puede impartir una formación en el ámbito necesario, examine la

posibilidad de prestarle ayuda (financiera y/o técnica) para que introduzca un nuevo curso de formación en tal ámbito.

- Evalúe las opciones de formación y asegúrese de que estén conformes con los principios del trabajo decente (véase el Recuadro 2) y constituyan opciones de formación aceptables para los niños menores de 18 años (véase el Paso 4, Sección 3.1).
- Asegúrese de que los proveedores de formación cuenten con las capacidades necesarias para trabajar con niños vulnerables (véase las Secciones 3.2 y 3.5 para obtener más información).
- Considere las necesidades específicas de las niñas y de las jóvenes madres, tal como se examina en el Recuadro 12.
- Preste particular atención, dado el caso, a las necesidades de formación de los participantes con discapacidades. El principio básico es ofrecer acceso, a todos los beneficiarios con discapacidades, a las instalaciones de formación ordinarias, en la medida de lo posible (véase el Recuadro 13).
- Establezca contratos escritos con todos los proveedores de formación implicados para cada beneficiario, que estipulen claramente las condiciones que han negociado, incluida la duración del curso, los resultados previstos y la totalidad de los costos.

### **PASO 2** Garantizar la ejecución de la formación

- En el marco del proceso de identificación de los beneficiarios de la formación (Sección 3.3), también habrá identificado las necesidades únicas de cada niño en materia de educación básica no formal, habilidades para la vida y, posiblemente, de formación en iniciativa empresarial. Como se ha examinado anteriormente, estas formaciones deberán proporcionarse en paralelo y no como un bloque separado antes o después de la formación profesional (véanse las Secciones 4.1 y 4.3). Negocie el horario, el contenido, el lugar, etc. con los proveedores de educación básica no formal y habilidades para la vida, y con

<sup>19</sup> Ibíd.

el organismo encargado de la formación en iniciativa empresarial.

- Participe en la medida de lo posible en la selección los formadores y dé preferencia a aquellos con el perfil específico para trabajar con su grupo meta (véase el Recuadro 10).
- Garantice que cada beneficiario pueda participar en pruebas de profesionalidad reconocidas y recibir una certificación (véase el Recuadro 16). Si no están disponibles, al menos deberá proporcionarse un certificado de asistencia.

### PASO 3 Supervisión, seguimiento y evaluación de la formación

- Supervise y evalúe el proceso de formación sobre competencias y su rendimiento. Las condiciones de presentación de informes y la provisión de indicadores de medición de los progresos de la formación deberán indicarse claramente en los contratos con los proveedores de formación. No es suficiente basar la supervisión únicamente en informes escritos, por lo que también deberán preverse visitas regulares a los lugares de formación. Durante esas visitas será necesario supervisar el respeto de las normas básicas SST en el lugar de la formación.
- Registre los progresos de cada beneficiario en su formulario de seguimiento individual (véase la Sección 3.4).
- Examine la manera de implicar a los beneficiarios en el proceso de supervisión y evaluación.
- Incluya la planificación de servicios de apoyo posterior a la formación en los formularios de seguimiento individuales (véase el Capítulo 5).

#### 4.2.2. Formación profesional sobre medios de subsistencia en zonas rurales – enfoques de formación comunitaria, formación móvil y de extensión

La creación de empleo y la generación de ingresos adicionales en las zonas rurales es un gran desafío. Los bajos niveles de educación y competencias en esas regiones vienen a sumarse al reto. Si bien la mayoría de la población rural sigue trabajando en el sector agrícola, las

actividades no agrícolas, tanto las relacionadas con el sector agrícola (la transformación de productos agrícolas y la reparación de equipos agrícolas) como aquellas que producen bienes y servicios de consumo a la población, están cobrando cada vez más importancia.

La mayoría de los ingresos no agrícolas en las zonas rurales son modestos y dependen de los proveedores de materias primas y de los mercados locales en lo que respecta al suministro de materiales y su producción<sup>20</sup>. Este sector informal puede segmentarse más de la siguiente manera:

- **actividades sobre medios de subsistencia** – esencialmente en forma de actividades por cuenta propia que exigen pocas competencias y poco capital (véase el Recuadro 18 para obtener ejemplos sobre actividades sobre medios de subsistencia);
- **microempresas** – que emplean a 10 trabajadores o menos (incluidos trabajadores familiares no remunerados y aprendices) y utilizan tecnologías tradicionales, materias primas locales y dependen de los mercados locales; y
- **pequeñas empresas** – con 10 a 50 trabajadores, que utilizan algunas tecnologías modernas a menudo registradas y que tienen un pequeño potencial de desarrollo y expansión.

Debido a la escasez en las zonas rurales de los empleos asalariados en sectores modernos, podría enfatizarse en la preparación de los beneficiarios para trabajar por cuenta propia en microempresas o en la promoción de actividades rurales de subsistencia.

Existen pocos ejemplos de ONG que gestionan pequeños centros de formación eficaces en zonas rurales en las que los CFP no pueden funcionar adecuadamente. Sin embargo, si existen pueden constituir una opción de formación sumamente valiosa para el proyecto.

Los dos principales enfoques que se han desarrollado para subsanar la falta de infraestructura de formación profesional en zonas rurales son:

- la formación basada en la comunidad; y
- la formación móvil en competencias.

<sup>20</sup> OIT-IPEC: *Non-formal education and rural skills training...*, (2002), op. cit., pág. 27.

### Recuadro 18: Características de las actividades sobre medios de subsistencia

En las zonas rurales, y especialmente en aquellas que tienen pocos recursos y poco potencial para la agricultura, la posibilidad de que la formación sobre competencias dé lugar a la creación de empleo local es limitada. De hecho, la manera más común de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las familias pobres de las zonas rurales es promover las actividades sobre medios de subsistencia, cuya mayoría suelen ser tradicionales. Esas actividades se pueden clasificar de la siguiente manera:

- cría de animales, por ejemplo, aves (pollos, patos), cerdos, ranas y caracoles;
- cultivo de diferentes tipos de legumbres;
- artesanías tradicionales, tales como el tejido a mano, el bordado y varios productos de caña (esterillas, escobas, cestas, utensilios de cocina); y
- negocios en el hogar, especialmente alimentos y artículos de consumo diario.

Las actividades sobre medios de subsistencia más importantes se realizan generalmente en o cerca del hogar, y suelen basarse en materiales locales y mercados cercanos. No exigen un alto nivel de capital, competencias o incluso iniciativa empresarial.

Otra ventaja de la promoción de este tipo de actividades es el corto período de rotación, lo que significa que las inversiones producirán ingresos, aunque a un nivel bastante bajo, en pocas semanas o meses (en el caso de los negocios, algunas veces incluso días).

Uno de los mayores problemas de las actividades sobre medios de subsistencia (y otras microempresas) es la alta tasa de imitación. Los bajos niveles de educación y de formación incitan a los pequeños productores a copiar las actividades comerciales que ven a su alrededor, lo que hace muy ruda la competencia. El desarrollo de competencias, junto con otras actividades de apoyo (mejores tecnologías, desarrollo de productos, desarrollo de vínculos comerciales, etc.) es esencial para diversificar la producción, mejorar la calidad del producto e incrementar la productividad.

*OIT-IPEC: Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking (Bangkok, OIT, 2002).*

### La formación basada en la comunidad (FBC)

reconoce que las limitaciones a las que hacen frente los proveedores de formación sobre competencias profesionales dirigida a los pobres de las zonas rurales van más allá de la formación propiamente dicha. La FBC tiene por objetivo abordar las cuestiones de desarrollo rural integrando la formación sobre competencias en un marco integral de autonomía económica y social que comprende generalmente: la identificación de las posibilidades de empleo asalariados y de generación de ingresos, la formación sobre competencias, los servicios de apoyo posterior a la formación, y el seguimiento durante la fase de inicio y consolidación del empleo.

Las similitudes entre los programas FBC y los programas DEL (véase el Recuadro 9) saltan a la vista. El FBC se centra siempre en el desarrollo de competencias, pero con un componente integral de empoderamiento económico, respaldado por otros componentes como las competencias empresariales, el acceso a servicios de desarrollo empresarial financieros y no financieros (SDE), el asesoramiento, y el acompañamiento durante la fase de inicio y consolidación de las actividades económicas<sup>21</sup>. La OIT está llevando a cabo programas FBC en muchos países en todo el mundo. Uno de los programas FBC más conocidos es el Programa de Formación para el Empoderamiento Rural (TREE). Si bien su proyecto no estará en posición de poner en marcha un programa TREE completo, podrá tratar de integrar las actividades del proyecto en tales programas si existen.

**La formación profesional móvil** se basa en un principio sencillo: si las personas no pueden ir a la formación, la formación tiene que ir a ellas. Inicialmente fue concebida como una manera de aportar la formación estándar desarrollada por los CFP a las zonas rurales, pero ha resultado difícil de organizar y costosa en términos de inversiones y funcionamiento. Sin embargo, las recientes variantes de las formaciones móviles que ofrecen formaciones personalizadas específicas, breves y concebidas para responder a necesidades precisas de una zona rural dada (por ejemplo, mejorar una técnica de producción específica o estimular la diversificación/innovación de productos) han tenido muchos mejores resultados. Tales formaciones móviles no están basadas en cursos de formación estándar, sino en la interacción

<sup>21</sup> *Ibid.*

entre la comunidad rural y el proveedor de formación de extensión en el terreno.

La formación móvil presenta la ventaja de ampliar la gama de oportunidades de empleo y de generación de ingresos para su grupo meta en las zonas rurales. Abre la vía a oportunidades más atractivas a través de la innovación en la agricultura, así como en actividades no agrícolas, que puedan retener a los jóvenes en las zonas rurales.

Esta Guía recomienda un proceso de tres pasos para impartir una formación profesional en zonas rurales. Esos tres pasos se resumen en el Gráfico 10 y este capítulo lo guiará a través de cada uno de ellos.

**Gráfico 10: Pasos clave de la formación basada en la comunidad y móvil**



### **PASO 1** Identificar las opciones de empleo rural y los servicios de formación existentes

En función de los resultados de la evaluación de las oportunidades económicas locales y el proceso de orientación profesional (Secciones 3.1 y 3.4), seleccione las posibilidades de formación que son pertinentes para sus necesidades de formación. Si en el curso de sus evaluaciones ha identificado la presencia de un programa FBC en su zona, deberá integrar su proyecto en ese programa, o de lo contrario tendrá que avanzar siguiendo las siguientes pautas:

- Examine los resultados de los ejercicios de orientación profesional (Sección 3.4), con el fin de evaluar los proyectos de formación agrícola y no agrícola identificados.



### **RECURSOS CLAVE**

- **Programa de formación de la OIT "Training for Rural Empowerment" (TREE) y sus recursos: OIT: Rural skills training: A generic manual on training for rural economy (TREE) (Ginebra, 2009)**

TREE es un programa integral que reposa en acuerdos institucionales y una planificación a los niveles nacional, regional y local. Implica la participación de muchos socios de diferentes ámbitos sectoriales (por ejemplo, formación empresarial, microfinanciación, agricultura y asuntos sociales), que reciben una formación en el enfoque TREE, aplican la metodología y contribuyen con sus servicios sectoriales especiales al programa integral por medio de paquetes y herramientas operativas bien definidos.

El enfoque TREE se describe en su forma general en el "Manual TREE". Existen también adaptaciones disponibles para cada país en el que el modelo TREE ha sido aplicado. La metodología TREE es un enfoque sistemático para garantizar que la formación esté vinculada a las oportunidades económicas y de empleo, y que los grupos meta desfavorecidos, incluidas las mujeres pobres y personas con discapacidades, puedan ser autónomos económicamente.

El Manual TREE no es un plan para la realización de un proyecto, sino una guía elaborada para planificar, diseñar e impartir la formación y los programas de apoyo posterior a la formación con el fin de dar autonomía a las familias pobres y sus comunidades. Contiene directrices, herramientas de ejecución y materiales para asistir a los planificadores, responsables de proyecto, y socios de ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de competencias.

Algunos de los ejemplos de actividades rurales no tradicionales<sup>22</sup> en Asia Oriental son:<sup>23, 24</sup>

- **Actividades relacionadas con la agricultura** tales como los frutos y legumbres no tradicionales (cultivo de hongos); cría de animales y pequeños roedores (aves, ranas, caracoles); horticultura (flores); viveros, y estanques de piscicultura.
  - **Actividades basadas en los recursos** tales como la transformación más amplia de productos agrícolas y frutas; transformación de productos del mar; fertilizantes naturales (compost); alimento para ganado; alimento para aves; y decoraciones de piedras (semipreciosas), conchas, etc.
  - **Actividades asociadas con el aumento de ingresos** tales como la panadería y pastelería; restauración; helados y productos lácteos (yogurt); salones de belleza (peluquería y cosmetología); juguetes y diferentes formas de entretenimiento (proyección de vídeos); y productos especializados, en particular ropa para niños, altavoces, etc.
  - **Actividades asociadas con la mejora de la vivienda** tales como cemento, adobe, tejas, etc.; decoración del hogar (flores secas, decoraciones de Navidad/festividades, etc.) y reparación de artefactos domésticos.
- Reexamine la evaluación de sus socios potenciales (Sección 3.2) y en particular la evaluación de los proveedores de formación:
    - los socios potenciales para las actividades agrícolas pueden ser los pequeños centros locales de formación agrícola, las asociaciones de agricultores, los sindicatos

de trabajadores agrícolas, las cooperativas, los servicios de extensión agrícola, ONG locales o proyectos de cooperación técnica en la agricultura;

- los socios potenciales para las actividades no agrícolas pueden ser los pequeños centros locales de formación dirigidos por ONG; los maestros artesanos; las asociaciones de artesanos, los proyectos de cooperación técnica que ofrezcan formación sobre competencias y los proveedores de tipos de formación móvil o de extensión a cargo de organismos comunitarios rurales basados en centros urbanos.

- Examine los criterios de selección (elaborados en el Paso 2 y el Recuadro 4) para asegurarse de que los resultados de la formación no carecerán de calidad. El reconocimiento por medio de pruebas y certificación de profesionalidad (véase el Recuadro 16) podría ser más difícil que en los CFP formales, pero deberán examinarse de igual forma.
- Evalúe las opciones de formación y asegúrese de que estén en consonancia con los principios del trabajo decente (véase el Recuadro 2) y que la formación no sea peligrosa (véase el Paso 4, Sección 3.1), de modo que sea aceptable para los niños menores de 18 años.
- Tenga en cuenta las necesidades específicas de las niñas y jóvenes madres tal como se describe en el Recuadro 12.
- Dado el caso, preste especial atención a las necesidades de formación de los participantes con discapacidades. De ser posible, acondicione las instalaciones ordinarias de formación para que los participantes con discapacidades puedan acceder a ellas (véase el Recuadro 13).

<sup>22</sup> Las características innovadoras de las actividades no agrícolas dependen en gran medida de los patrones de consumo existentes. Si bien las panaderías pueden ser nuevas en un contexto, podrían ser más convencionales en otros.

<sup>23</sup> OIT-IPEC: *Non-formal education and rural skills training...*, (2002), op. cit.

<sup>24</sup> Como se señaló en el Capítulo 2, es esencial garantizar que los niños no reciban una formación que los lleve a un trabajo peligroso. Algunas de las actividades sobre medios de subsistencia mencionadas en esta sección, en particular las relacionadas con la mejora de la vivienda, pueden ser peligrosas y, en consecuencia, no adecuadas para los trabajadores por debajo de la edad mínima de admisión al empleo. El Paso 4, Sección 3.1, ofrece orientación sobre la manera de evaluar y reducir los riesgos.

## **PASO 2 Planificar la formación y convenir en el contenido del curso con los proveedores**

- Si encuentra organismos competentes a nivel local, contrátelos para impartir la formación. De lo contrario, identifique a organismos competentes en otras zonas (por ejemplo, en la capital regional) y negocie contratos para

la realización de formaciones cortas en la comunidad local.

- De ser necesario y financieramente posible, organice formaciones móviles o de extensión a cargo de organismos exteriores a la zona rural. La formación debe focalizarse en una necesidad de formación específica y complementar las formaciones disponibles localmente.
- En el marco del proceso de identificación de los beneficiarios de la formación (Sección 3.3), también habrá identificado las necesidades únicas de cada niño en materia de educación básica no formal, habilidades para la vida y, posiblemente también, de formación en iniciativa empresarial. Estas formaciones deberán proporcionarse en paralelo, y no como un bloque separado antes o después de la formación profesional (véanse las Secciones 4.1 y 4.3). Negocie el horario, el contenido, el lugar, etc. con los proveedores de educación básica no formal y habilidades para la vida, y con el organismo encargado de la formación en iniciativa empresarial.
- Participe en la medida de lo posible en la selección los formadores y dé preferencia a aquellos con el perfil específico para trabajar con su grupo meta (véase el Recuadro 10).
- Establezca contratos escritos con los proveedores de formación para cada beneficiario, estipulando claramente las condiciones negociadas, incluida la duración, los resultados previstos y el costo.

### **PASO 3 Supervisión, seguimiento y evaluación de la formación**

- Supervise y evalúe el proceso de la formación profesional y su rendimiento. Las condiciones de presentación de informes y la provisión de indicadores de medición de los progresos de la formación deberán indicarse claramente en los contratos con los proveedores de formación. No es suficiente basar la supervisión únicamente en informes escritos, por lo que también deberán preverse visitas regulares a los lugares de formación. Durante esas visitas será necesario supervisar el respeto de las normas básicas SST en el lugar de la formación.

- Registre los progresos de cada beneficiario en su formulario de seguimiento individual (véase la Sección 3.4, Paso 6).
- Implique a los beneficiarios de la formación en el procedimiento de supervisión y evaluación.
- Incluya la planificación de servicios de apoyo posterior a la formación en los formularios de seguimiento individuales (véase el Capítulo 5).

#### **4.2.3. Aprendizaje formal e informal**

La literatura especializada distingue entre dos formas de aprendizaje: los aprendizajes formales que usualmente tienen lugar en grandes empresas en el sector formal, y el aprendizaje informal más común en las microempresas y pequeñas empresas en la economía informal<sup>25</sup>. En los países en desarrollo, el aprendizaje informal es el medio más común para transferir competencias. El aprendizaje informal representa cerca del 80-90 por ciento de la formación profesional continua en los contextos urbanos o semiurbanos de muchos países africanos y asiáticos<sup>26</sup>.

En el aprendizaje informal, la trayectoria más común de los aprendices graduados es trabajar por cuenta propia o crear cooperativas. En el aprendizaje formal, el empleo asalariado es más común. El hecho de elegir entre el aprendizaje formal y el informal también depende de la focalización en zonas urbanas o rurales. Los aprendizajes formales pueden ser difíciles de organizar en zonas rurales debido al pequeño número de empresas formales.

En el sistema de aprendizaje informal, las competencias se adquieren en el terreno. El aprendiz observa e imita al propietario del negocio, al supervisor del taller, o al maestro artesano, y es corregido inmediatamente en caso de error.

Entre las opciones de formación debe prever el aprendizaje informal ya que es amplia y culturalmente aceptado. Si bien la inscripción de los beneficiarios del proyecto en aprendizajes

<sup>25</sup> OIT: *Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa* (Ginebra, 2012).

<sup>26</sup> OIT: *Upgrading Informal Apprenticeship Systems - Skills for Employment Policy Brief* (Ginebra, 2011); y Haan, H.C.: *Training for work in the informal micro-enterprise sector: Fresh evidence from Sub-Saharan Africa*, UNESCO-UNEVOC Book series (Ámsterdam, Springer, 2006).

informales supone algunas ventajas, también existen varios inconvenientes específicos (véase el Recuadro 19).

Comprender bien las desventajas de los aprendizajes informales le puede ayudar a organizar un programa que mitigue las debilidades. La OIT propone que se mejoren los sistemas de aprendizaje informal reduciendo sus debilidades y mejorando su potencial para aumentar su potencial de resultados positivos en el mercado laboral para los jóvenes.



### RECURSOS CLAVE

- **OIT: *Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa (Ginebra, 2012)***

El objetivo de esta guía es proporcionar una idea más clara de los sistemas de aprendizaje en la economía informal, suministrar herramientas de evaluación de los sistemas de aprendizaje informal y explicar las cuestiones que deben abordarse. También ofrece un marco de opciones políticas que pueden utilizarse para fortalecer los sistemas de aprendizaje informal y paliar sus debilidades.

### Recuadro 19: Principales ventajas y debilidades de los aprendizajes informales

#### Las principales ventajas son:

- Ausencia requisitos de entrada en lo que atañe al nivel de educación.
- La formación y la producción real están estrechamente vinculados. Los aprendices reciben una formación trabajando para cumplir con contratos comerciales reales, y aprenden mediante la observación y el diálogo con trabajadores de mayor edad y más experimentados.
- La formación sobre competencias técnicas y empresariales, el servicio de atención al cliente y las actitudes para el trabajo están integradas en el aprendizaje en situación real. Los aprendices aprenden una diversidad de competencias de gestión y organización, tales como el cálculo del costo de un producto o servicio, la negociación con los clientes y proveedores.
- Proporciona a los aprendices la oportunidad de crear redes sociales y económicas que le

facilitarán el establecimiento y gestión de su propia empresa, o le ayudarán a encontrar un empleo asalariado al término del aprendizaje.

- La flexibilidad de las disposiciones relativas al pago de los gastos permiten a los jóvenes más pobres acceder a las formaciones mediante aprendizaje informal. En algunos países, los aprendices no pagan la formación que reciben y los maestros artesanos incluso les proporcionan alojamiento, comida y dinero de bolsillo.
- El aprendizaje informal tiene una alta sostenibilidad institucional debido a que está enraizado en las costumbres, normas sociales y tradiciones culturales de la comunidad.
- La formación es efectiva en relación con los costos ya que las herramientas y el equipo están disponibles en la empresa.
- El maestro artesano puede convertirse en un modelo a seguir para el joven aprendiz. Esto es particularmente importante cuando se trabaja con niños altamente vulnerables, y los que se encuentran en fase de rehabilitación tras explotación y abuso.

#### Algunas de las debilidades son:

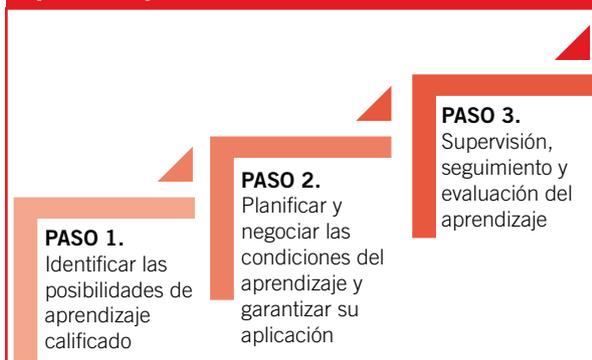
- La poca difusión de nuevas tecnologías y nuevas competencias, ya que los propios maestros artesanos pueden carecer de acceso a las últimas técnicas.
- Los aprendices tienen pocas oportunidades de adquirir conocimientos teóricos en su esfera, lo que puede impedir el aprendizaje continuo.
- La falta de reconocimiento de las competencias que los aprendices adquieren puede reducir sus opciones fuera de la comunidad local.
- Si bien existen disposiciones legislativas y reglamentarias, como las leyes sobre la formación, regulan los aprendizajes formales, el aprendizaje informal no está contemplado por la legislación sobre el salario mínimo, los códigos laborales y respeto de la seguridad y salud en el trabajo, y otras condiciones de trabajo. Si no se lleva a cabo una supervisión adecuada, los aprendizajes pueden degenerar en explotación y trabajo infantil.

- Si bien las condiciones de entrada pueden ser mínimas en términos de nivel educativo, pueden existir fuertes restricciones sociales. La entrada en el aprendizaje informal tradicionalmente depende de la familia y las relaciones de clan entre los maestros artesanos y la familia del aprendiz. Los muy pobres, o aquellos que carecen de vínculos familiares, pueden tener un acceso limitado a los aprendizajes. Las costumbres sociales pueden restringir el acceso de las niñas y las minorías a ciertos oficios que a menudo son los más rentables.
- La calidad de la formación varía en gran medida en función de las competencias pedagógicas del maestro artesano, el equipo disponible y el número y el tipo de trabajos que se realizan en el taller.
- El aprendizaje informal puede estar limitado a un pequeño número de oficios, que a menudo benefician más a los niños que a las niñas.

*Fuente: OIT: Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa (Ginebra, 2012).*

Esta Guía recomienda un proceso de tres pasos para formar a los beneficiarios de su proyecto por medio de aprendizajes. Estos tres pasos se resumen en el Gráfico 11 y esta sección le guiará a través de cada uno de ellos.

**Gráfico 11: Pasos clave para suministrar aprendizajes**



## **PASO 1** Identificar posibilidades de aprendizaje calificado

En función de los resultados de la evaluación de las oportunidades económicas locales y el proceso de orientación profesional (Secciones 3.1 y 3.4), identifique las posibilidades de aprendizaje formal e informal pertinentes para sus necesidades de formación. Proceda de la siguiente manera:

- Evalúe las posibilidades de aprendizaje formal para sus grupos meta. Establezca contacto con empleadores del sector formal, agencias de empleo y organizaciones de empleadores y trabajadores ya que pueden facilitar los vínculos entre el aprendizaje y las empresas formales.
- Analice el sistema local de aprendizaje informal para entender las costumbres, reglas y tradiciones en las que se funda el sistema (véase el Anexo 4).
- Participe en la selección de maestros artesanos y dé preferencia a aquellos que tiene el perfil específico para trabajar con su grupo meta. Los siguientes criterios le ayudarán a seleccionar a los maestros artesanos:
  - el volumen de negocios (no seleccione a artesanos con una baja actividad económica, ya que las posibilidades de formación son mínimas);
  - adhesión a una asociación de artesanos;
  - formaciones exitosas a otros aprendices anteriormente;
  - respeto de las SST y otras condiciones de trabajo;
  - disposición para aceptar la supervisión de la formación y el seguimiento de los progresos del proyecto;
  - aptitud personal para trabajar con los beneficiarios de la formación.
- Algunas veces es necesario un incentivo para que el maestro artesano participe en el sistema; este incentivo puede consistir en una mejora de productos especializados, algún tipo de asesoramiento empresarial o de asistencia en marketing.

- La experiencia muestra una tasa de abandono relativamente alta entre los niños marginados que siguen un aprendizaje. Esto se debe a menudo a la incapacidad de sus supervisores o compañeros de trabajo para entender sus antecedentes y necesidades. Una solución consiste en proporcionar formación a los compañeros de trabajo y supervisores sobre las necesidades del niño. Al mismo tiempo puede ser necesario impartir a los niños una formación sobre la ética del trabajo.
- Examine las debilidades de los aprendizajes informales enumeradas en el Recuadro 19 y establezca un programa que permita mitigarlas.
- Tenga en cuenta las necesidades específicas de las niñas y jóvenes madres (véase el Recuadro 12).
- Preste particular atención a las necesidades de formación de los participantes con discapacidades, dado el caso (véase el Recuadro 13).

## **PASO 2 Planificar y negociar las condiciones del aprendizaje y garantizar su aplicación**

- Principales puntos que debe negociar con el maestro artesano:
  - Insista en un contrato escrito que estipule:
    - ♦ el objetivo y contenido de la formación, así como objetivos de aprendizaje periódicos para cada participante;
    - ♦ la cantidad y las modalidades de la tasa de aprendizaje y el pago que se hará al aprendiz, dado el caso (por ejemplo, semanal, mensual, o porcentaje de las ventas);
    - ♦ los servicios que proporcionará el maestro artesano fuera de la formación (alojamiento, comida, dinero de bolsillo);
    - ♦ la duración del aprendizaje incluida la fecha de inicio y fin para evitar una prolongación innecesaria o una transición informal hacia una condición de empleo no remunerado o mal remunerado.
  - Insista en la introducción de las cuestiones SST en el aprendizaje.

- Ponga especial empeño en buscar aprendizajes destinados a las niñas en profesiones no tradicionales en función del plan de formación elegido.
  - Ponga especial empeño en buscar aprendizajes destinados a jóvenes con discapacidades.
  - Insista en la expedición de un certificado de aprendizaje. Como mínimo, hay que tratar de buscar el reconocimiento por parte de las asociaciones de artesanos pertinentes o de la cámara de comercio local.
  - Insista en que el aprendiz tenga acceso a asociaciones profesionales de artesanos o aprendices.
- En el marco del proceso de identificación de los beneficiarios de la formación (Sección 3.3), también habrá identificado las necesidades únicas de cada niño en materia de educación básica no formal, habilidades para la vida y, posiblemente también, de formación en iniciativa empresarial. Como se ha examinado anteriormente, estas formaciones deberán proporcionarse en paralelo y no como un bloque separado antes o después de la formación profesional (véanse las Secciones 4.1 y 4.3). Negocie el horario, el contenido, el lugar, etc. con los proveedores de educación básica no formal y habilidades para la vida, y con el organismo encargado de la formación en iniciativa empresarial.
  - En muchos países, los artesanos están bien organizados. Algunas asociaciones de artesanos han elaborado sus propios programas de aprendizaje y participan en la homologación del contenido de la formación y el reconocimiento de los certificados.

## **PASO 3 Supervisión, seguimiento y evaluación del aprendizaje**

Si bien la supervisión y evaluación se abordan en mayor detalle en el Capítulo 6, a continuación se presentan algunos puntos que hay que tener en cuenta específicamente en relación con el aprendizaje:

- Las condiciones (incluidas las condiciones de SST) del aprendizaje deberán ser objeto de una supervisión estrecha por medio de visitas regulares a los talleres para garantizar que

no ocurran abusos y que los participantes no estén realizando tareas peligrosas. En el marco del diseño de su programa deberá entonces especificar la frecuencia de las visitas de supervisión y designar al responsable de esa tarea. En el Anexo 6 se proporciona un ejemplo de un formulario sencillo de supervisión de los riesgos para la seguridad y salud que pueden adaptarse fácilmente a cualquier sector económico o profesión.

- Los progresos y resultados de las necesidades de formación deberán ser objeto de un seguimiento regular para garantizar que el aprendiz esté adquiriendo conocimientos conforme a los objetivos de aprendizaje periódicos definidos en el contrato escrito.
- Verifique que al término del aprendizaje se expida un certificado reconocido por las asociaciones profesionales.
- Si el aprendiz permanece al servicio del maestro artesano después de completar el aprendizaje, asegúrese de que el graduado tenga un contrato de empleo.
- Los progresos de los aprendices deberán registrarse en el formulario individual de seguimiento (véase la Sección 3.4).



#### **Preguntas para debate en grupo** **Formación profesional sobre medios de subsistencia**

- *¿Qué entiende por la expresión “competencias en medios de subsistencia”?*
- *La Guía de recursos destaca la necesidad de impartir una formación en competencias innovadoras no tradicionales. ¿Podría dar ejemplos de este tipo de competencias?*
- *Sugiera los tipos de organismos que podrían ser socios potenciales en sus programas rurales y urbanos de formación en competencias y medios de subsistencia.*
- *Dé sus experiencias anteriores en la ejecución de programas de formación de competencias y medios de subsistencia, ¿ha extraído algunas buenas prácticas que le gustaría compartir?*

- *¿Cuán importantes son las pruebas de profesionalidad y la correspondiente certificación para los graduados tras la finalización de su formación? ¿Cuáles son los sistemas de certificación de su país/zonas de operación?*
- *¿Tiene experiencia en trabajar con iniciativas de responsabilidad social empresarial (RSE) o alianzas público-privadas (APP)?*
- *Las cooperativas por su naturaleza deben ser participativas, inclusivas y reactivas a las necesidades de sus miembros y, en consecuencia, adecuadas para su grupo meta específico. ¿Tiene alguna experiencia de trabajo con cooperativas?*
- *¿Cuáles son las dificultades asociadas con el suministro de formación profesional sobre medios de subsistencia a niños que viven en zonas rurales? ¿Cómo puede superarlas?*
- *¿Cuáles son las principales ventajas y debilidades de los aprendizajes informales? ¿Cómo puede paliar algunas de las debilidades de modo que los aprendizajes constituyan oportunidades de formación en condiciones de seguridad para su grupo meta?*
- *¿Cuáles son las calificaciones y criterios que debe buscar a la hora de seleccionar las posibilidades de aprendizaje destinadas a los beneficiarios de su proyecto?*

### **4.3. Formación en iniciativa empresarial**

La formación en iniciativa empresarial no es pertinente únicamente para aquellos beneficiarios de su proyecto que han señalado que desean iniciar sus propios negocios o cooperativas, sino también para la mayoría de los demás niños del grupo meta. Algunos de los que han elegido aprendizajes más adelante pueden intentar iniciar sus propios negocios. Los que han optado por la formación para el empleo en zonas urbanas pueden pasar a trabajar por cuenta propia, o utilizar sus competencias en iniciativa empresarial

como valor añadido para las pequeñas empresas que a menudo serán sus principales empleadores.

Trabajar por cuenta propia puede engendrar muchas satisfacciones, tanto personales como financieras. Sin embargo, muchos jóvenes tienen dificultades para establecer un plan de negocios

o lanzar un producto o servicio, incluso si tienen excelentes ideas de negocios. Reunir dinero para financiar un negocio también puede ser difícil, en especial si la persona que va a trabajar por cuenta propia no tiene una historia de crédito o si tiene poca experiencia laboral. No obstante,



## RECURSOS CLAVE

- **OIT: Programa de formación "Inicie y Mejore Su Negocio" (IMESUN)**

El programa IMESUN se centra en el inicio y mejora de las pequeñas empresas como estrategia para crear más y mejores empleos en los países en desarrollo. El programa IMESUN abarca todos los aspectos de la identificación de una idea de negocio, la formación de los formadores en el desarrollo de la iniciativa empresarial, incluido el entrenamiento de los formadores, y el seguimiento de las pequeñas empresas nuevas. El programa IMESUN abarca seis módulos:

- Genere su idea de negocio (GIN)
- Inicie su negocio (ISUN)
- Mejore su negocio (MESUN)
- Expanda su negocio (ESUN)
- Mejore su entorno laboral y negocio (I-WEB)
- IMESUN Nivel Uno (que está destinado a proporcionar la formación IMESUN a los participantes con bajos niveles de alfabetización).

El paquete IMESUN es uno de los más importantes sistemas mundiales de formación en gestión destinado a apoyar a microempresas y pequeñas empresas. Se ha traducido a más de 40 idiomas y presentado en más de 100 países con una difusión estimada de 4,5 millones de participantes, 17.000 formadores y 200 formadores maestros en 2.500 instituciones socias.

La lista de todos los formadores maestros certificados puede consultarse en: [www.ilo.org/empent/units/start-and-improve-your-business/WCMS\\_169157/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/units/start-and-improve-your-business/WCMS_169157/lang--en/index.htm).

- **OIT: Programa de formación "Conozca su negocio" (KAB)**

El programa KAB es un curso de formación de 80-120 horas sobre iniciativa empresarial destinado a estudiantes de educación secundaria y aprendices/estudiantes de instituciones de formación profesional y técnica.

El grupo de edad meta típico es el de 15 a 18 años. También puede adaptarse a la educación terciaria y la educación y formación no formales. Los objetivos específicos de la formación KAB formación son:

- desarrollar actitudes positivas hacia la creación de empresas y el trabajo por cuenta propia, focalizando a los jóvenes en el desarrollo empresarial;
- sensibilizar sobre la creación de empresas y el trabajo por cuenta propia como una opción de carrera para los jóvenes;
- proporcionar conocimientos y prácticas sobre los atributos deseables y los desafíos que plantea la creación y explotación de una empresa fructífera;
- facilitar la transición de la escuela al trabajo como resultado de una mejor comprensión de las funciones y operaciones de las empresas.

Más información sobre el programa KAB puede encontrarse visitando: [www.knowaboutbusiness.org](http://www.knowaboutbusiness.org).

- **OIT: Programa de formación "Gender and Entrepreneurship Together (GET): OIT: GET Ahead for Women in Enterprise: Training Package and Resource Kit (Ginebra, 2004)**

El paquete de formación GET promueve el desarrollo empresarial entre las mujeres de bajos ingresos y bajo nivel de alfabetización (y sus familias) implicadas en un negocio individual, familiar o grupo de pequeña escala. Difiere de los materiales de formación empresarial convencionales en el hecho que destaca las competencias esenciales de iniciativa empresarial desde la perspectiva de género, y está diseñado como un conjunto de módulos con ejercicios prácticos de aprendizaje por medio del ejemplo. Los métodos de formación son participativos, y utilizan experiencias de la vida real de los participantes.

existen muchos ejemplos de jóvenes que dirigen negocios exitosos.

### ¿Qué herramientas sobre formación en iniciativa empresarial son las más adaptadas para su grupo meta?

La OIT ha desarrollado varias herramientas de formación en iniciativa empresarial dirigidas a distintos públicos. Las más pertinentes para esta guía figuran en el siguiente recuadro de recursos clave.

No es fácil determinar cuál de estos manuales es el más adecuado para programas que se focalizan en los niños en situación de trabajo infantil y otros adolescentes vulnerables.

- El kit IMESUN Nivel Uno se ha simplificado para ampliar su difusión.
- El paquete de formación KAB se ha integrado en los currículos nacionales de varios países para el grupo meta de 15 a 17 años y se considera que está adaptado para ese grupo de edad.
- El manual GET se ha utilizado con éxito para los hogares con trabajo infantil en muchos países.

Asimismo, es posible combinar ciertos elementos de esos tres materiales<sup>27</sup>. Se han obtenido, por ejemplo, excelentes experiencias con la utilización del manual GET junto con un plan de negocios IMESUN simplificado<sup>28</sup>. Como responsable del proyecto, deberá estudiar estos manuales y decidir cuál de ellos – o qué elementos – será el más eficaz en función de las características de su grupo meta y el contexto local.

**¿Qué deberá incluir la formación en iniciativa empresarial?** Convertirse en un buen empresario exige competencias bastante específicas, y no todos tienen el conjunto de competencias necesarias para convertirse en un empresario exitoso. Véase el Recuadro 20 para obtener una lista de los módulos que deben incluirse en una formación sobre iniciativa empresarial.

**Aplicación práctica de un programa de formación de iniciativa empresarial:** Impartir

<sup>27</sup> Véase PNUMA, OIT, OIE, CSI: *Empleos verdes: hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono* (Nairobi, OIT, 2008).

<sup>28</sup> Taller de validación, Yakarta, Indonesia, mayo de 2012.

### Recuadro 20: Los módulos (o esferas de competencias) de la formación en iniciativa empresarial

- Comprender y elaborar un plan de negocios.
- Comprender y elaborar una estrategia de marketing.
- Estimar los costos de los salarios.
- Estimar los costos de los productos y servicios.
- Planificar la producción y las compras.
- Comprender y decidir sobre las inversiones.
- Calcular los beneficios.
- Pagar de tasas (IVA).
- Decidir acerca de la forma jurídica del negocio, incluida la estructura de cooperativa.
- Comprender y obtener las autorizaciones necesarias.
- Evaluar el impacto ambiental del negocio previsto.
- Prever los aspectos financieros, incluida la utilización de herramientas de contabilidad básica.
- Evaluar y prevenir los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, incluida la mejora del entorno y la productividad del lugar de trabajo.
- Separar los negocios familiares de las empresas.
- Planificar las necesidades del personal (aunque ello no sea un problema inmediato para los pequeños empresarios potenciales).
- Garantizar los derechos de las mujeres empresarias a la igualdad de acceso a la propiedad, al apoyo financiero y comercial, y oportunidades comerciales.
- Prever las cuestiones de interés particular para empresarios con discapacidades.

*Fuente: OIT: Programa de formación Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN).*

una formación exige un apoyo especializado. Si existe un organismo apropiado en la zona de su proyecto, podrá subcontratar a dicho organismo la formación de iniciativa empresarial y el apoyo posterior a la formación (véase la Sección 5.2). Si **no puede** encontrar un organismo con las competencias necesarias, el recurso de la OIT

titulado *"How to guide" on economic reintegration on child soldiers*<sup>29</sup> recomienda identificar e impartir una formación a un organismo local que, a su vez, podrá formar a los beneficiarios de su proyecto en el desarrollo de la iniciativa empresarial y garantizar el seguimiento de las nuevas empresas fruto del proyecto. La formación del organismo seleccionado deberá estar a cargo de un organismo o de personas especializadas en la formación de formadores en el ámbito del desarrollo de la iniciativa empresarial, tales como un formador maestro IMESUN. Se podrá contratar a tal organismo o persona fuera de la zona del proyecto durante el tiempo necesario para la formación del organismo ejecutor.

Esta Guía sugiere que la formación en iniciativa empresarial sea impartida a los beneficiarios de su proyecto siguiendo un enfoque de tres pasos como se indica en el Gráfico 12. La siguiente sección le guiará a través de cada uno de esos pasos.<sup>30</sup>

**Gráfico 12: Pasos clave de la formación en iniciativa empresarial**



### **PASO 1** Seleccionar al organismo ejecutor

- Reconsidere la evaluación de sus socios potenciales (Sección 3.2) en relación con la formación en iniciativa empresarial. Puede utilizar los siguientes criterios de selección:

#### **Organismo socio:**

- experiencia en formación y seguimiento de las pequeñas empresas que se inician;

- aptitud para garantizar una formación en iniciativa empresarial y las actividades de seguimiento de pequeños empresarios;
- sostenibilidad financiera y organizativa;
- posibilidad de administrar pruebas para que los graduados puedan obtener certificados reconocidos a nivel nacional;
- credibilidad a los ojos de la comunidad.

#### **Formador:**

- conocimientos teóricos y prácticos y experiencia en la creación y dirección de pequeñas empresas;
  - familiarización con el contexto económico local, incluidas redes de empresarios y proveedores de servicios de desarrollo empresarial;
  - capacidad para trabajar con niños y estar dispuesto a ello;
  - sensibilidad frente a las preocupaciones específicas de las niñas o mujeres empresarias;
  - sensibilidad frente a las cuestiones de igualdad y necesidades específicas de los empresarios con discapacidades.
- Seleccione el organismo competente. Para hacerlo se confrontará a los siguientes escenarios:
    - En la zona del proyecto ha identificado a un organismo competente/formador/proveedor de servicios de desarrollo empresarial que puede trabajar en su proyecto a lo largo de todas las etapas de formación en iniciativa empresarial y apoyo posterior a la formación dirigidos a nuevos empresarios. En tal caso, podría considerar subcontratar a ese organismo o persona la formación en iniciativa empresarial y los componentes de seguimiento de su proyecto, siempre y cuando cuente con todas las calificaciones necesarias mencionadas supra.
    - En caso de que no exista un organismo competente/formador/proveedor de servicios de desarrollo empresarial, deberá primero identificar a un organismo competente que se encargue de la ejecución basándose en los criterios de selección enumerados en el punto anterior. En segundo lugar tendrá que identificar a un formador maestro que pueda realizar un curso de formación dirigido a formadores para el organismo de ejecución seleccionado.

<sup>29</sup> OIT-IPEC y CIF-OIT: *"How-to guide..."* (2010), op. cit., pág. 116.

<sup>30</sup> Estos pasos se basan principalmente en el segmento "Iniciar su negocio" del paquete de formación IMESUN de la OIT.

## PASO 2 **Convenir en el contenido de la formación y la metodología e impartir la formación**

- Establezca el programa y la metodología de la formación con el organismo de ejecución (y el formador maestro, dado el caso). Proceda de la siguiente manera:
  - garantice que el curso de formación en iniciativa empresarial abarque los elementos enumerados en el Recuadro 20 supra;
  - establezca un horario y lugar de formación que sean convenientes para todos los participantes.
- La formación en iniciativa empresarial no deberá estructurarse como un curso teórico, sino en módulos organizados entorno a la elaboración de los planes individuales de negocios.
- La formación en iniciativa empresarial deberá ser interactiva. Se deberán utilizar juegos de roles y ejercicios relacionados con las empresas para simular situaciones reales de negocios. Deberán organizarse reuniones con empresarios reconocidos y exitosos.
- La formación sobre iniciativa empresarial deberá ser accesible a los diferentes niveles educativos representados en el grupo de participantes, incluida una metodología adaptada para los participantes analfabetos<sup>31</sup>.
- Garantice la participación de las niñas en la formación en igualdad de condiciones y el ejercicio de su derecho a expresarse sobre el contenido y la metodología de la formación (véase el Recuadro 12). Asegúrese de la participación de los beneficiarios con discapacidades (véase el Recuadro 13).
- Proporcione un certificado de finalización de la formación a todos los participantes, y también a los maestros artesanos y empleadores.

<sup>31</sup> La metodología IMESUN de la OIT incluye el kit llamado "IMESUN Nivel Uno" que promueve el enfoque de desarrollo de la iniciativa empresarial para los pobres y analfabetos. Se basa en los paquetes existentes, que responden a cada etapa del desarrollo empresarial: generación de ideas de negocios; preparación de un plan de negocios; e inicio y consolidación del negocio. Abarca todos los aspectos que se tratan en el programa general IMESUN. En el Manual del usuario, el texto ha sido sustituido por imágenes e ilustraciones.

## PASO 3 **Supervisión, seguimiento y evaluación**

- Supervise y evalúe el proceso y resultados de la formación.
- Registre los progresos de cada participante en su formulario de seguimiento individual (véase la Sección 3.4, Paso 6).
- El resultado final de la formación en iniciativa empresarial deberá ser un plan de negocios básico individual para todos los pequeños empresarios potenciales. El plan de negocios deberá examinarse durante el período de formación en lo que respecta a su:
  - viabilidad económica;
  - compatibilidad del mercado;
  - viabilidad de la gestión tecnológica;
  - incidencia sobre el empleo;
  - incidencia sobre el medio ambiente; y
  - ausencia de barreras (o inclusión de estrategias para superar tales barreras) para las niñas o mujeres empresarias.

Los planes de negocio individuales serán la base del apoyo posterior durante el inicio y consolidación de los nuevos negocios.



### **Preguntas para debate en grupo** **Formación en iniciativa empresarial**

- *¿Cree que todos tienen el potencial convertirse en empresarios exitosos? Explique por qué o por qué no.*
- *¿Qué experiencia tiene en el suministro de formación en iniciativa empresarial para adolescentes? ¿Cuáles son las dificultades particulares a las que se puede confrontar este grupo de edad a la hora de iniciar y explotar un negocio?*
- *¿Ha utilizado alguna de las herramientas de la OIT como los recursos KAB, IMESUN o GET? ¿Cree que son pertinentes para las necesidades de los niños que tienen un perfil de trabajo infantil están adaptadas al nivel apropiado?*
- *¿Qué competencias cree que debe poseer un buen formador en iniciativa empresarial?*



## Apoyo posterior a la formación para el empleo asalariado y los nuevos empresarios

# 5

La formación profesional y en iniciativa empresarial es sólo un componente de un programa de formación eficaz. Puede no resultar inútil formar a los niños en carpintería si no les informan sobre los lugares en los que podrían encontrar trabajo, o si no pueden acceder al crédito para comprar o alquilar las herramientas necesarias para trabajar por cuenta propia.

Por consiguiente, es necesario un apoyo continuo después de finalizar la formación. El apoyo posterior a la formación es esencial para garantizar que ésta dé lugar al empleo. Como algunos afirman: el apoyo posterior a la formación es el puente entre el mundo de la formación y el mundo del trabajo<sup>32</sup>. Una de las principales diferencias entre el apoyo posterior a la formación para los niños vulnerables y el prestado a los adultos es que se requiere mucha más orientación y consejos después de completar la formación, así como aliento y orientación práctica.

El Manual TREE indica que el apoyo posterior a la formación puede incluir lo siguiente:

- asistencia para el establecimiento de vínculos con los servicios de colocación y los empleadores;
- apoyo para iniciar un negocio pequeño;
- apoyo para acceder al crédito;
- los servicios de desarrollo empresarial incluirán el establecimiento de vínculos con los mercados, pruebas de calidad, servicios de asesoramiento comercial, incubadoras de empresas, transporte, compras al por mayor, transferencia de tecnología, las TIC, servicios de diseño, anticipación de modas, servicios de apoyo en materia de respeto de la fiscalidad y otras disposiciones reglamentarias, etc.;
- apoyo para la formalización de microempresas y grupos de empresas, incluidas las cooperativas;

- visitas de seguimiento a los graduados para supervisar sus progresos y asesorarlos sobre sus iniciativas comerciales o de empleo, incluidas las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo;
- respaldo a la creación de estructuras comunitarias sostenibles (asociaciones empresariales, grupos de autoayuda, grupos de ahorro y crédito, etc.); y
- establecimiento de vínculos con el sector formal en general e integrar su proyecto en los programas de desarrollo económico local.

Los servicios posteriores para los beneficiarios que buscan empleo asalariado deben ser distintos de los prestados a aquellos que desean trabajar por cuenta propia.

### 5.1. Servicios de apoyo para el empleo asalariado

Esta Guía recomienda utilizar un proceso de tres pasos para apoyar a aquellos que buscan empleo asalariado. Los tres pasos se resumen en el Gráfico 13.

#### PASO 1

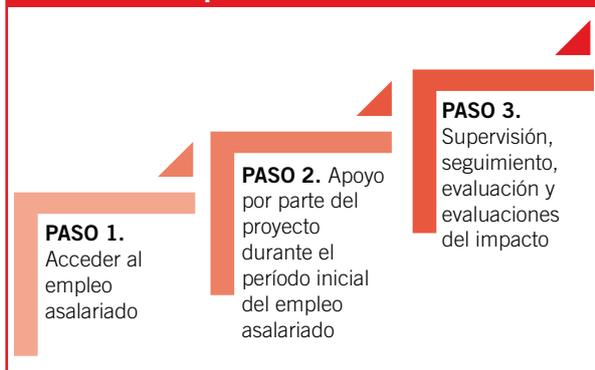
#### Acceder al empleo asalariado

El proceso de búsqueda de empleo empieza mucho antes de graduarse de la formación: empieza en realidad con la elaboración de una lista de los socios potenciales (Sección 3.2) y los ejercicios de orientación profesional (véase la Sección 3.4). En esta sección se abordan las principales cuestiones que hay que tener presente y los pasos a seguir:

- Si existen organismos públicos encargados del empleo en las zonas meta, examine con ellos el programa de formación y las posibles oportunidades de trabajo locales.

<sup>32</sup> Taller de validación, Uganda, junio de 2012.

### Gráfico 13: Pasos clave para respaldar el acceso al empleo asalariado



- Si no existen organismos públicos o privados que se encarguen de las cuestiones de empleo (llamados a veces “servicios de colocación”), con la capacidad de colocar a los participantes, deberá examinar las cuestiones relativas a la colocación con los siguientes interlocutores:
  - administraciones públicas encargadas de alianzas público-privadas;
  - en algunos países, los ministerios de trabajo gestionan oficinas que disponen de la capacidad técnica y los recursos necesarios para la creación de empleo;
  - las administraciones públicas que pueden gestionar programas de empleo destinados a grupos específicos;
  - proyectos de organismos de ayuda internacional para la colocación. Esos organismos algunas veces establecen servicios de empleo para satisfacer sus propias necesidades;
  - contactos directos con empleadores potenciales y sus organizaciones para examinar las oportunidades de empleo.
- Implice a todos esos actores desde el inicio de su proyecto de modo que se familiaricen con sus objetivos, e infórmeles acerca del número de beneficiarios y las calificaciones, competencias y certificados que han adquirido.
- Trabajar en el marco de alianzas público-privadas (APP) (véase el Recuadro 15) es una forma cada vez más usual de encontrar empleo para grupos que, por distintas razones, tienen dificultades para entrar en el mercado laboral.

Verifique si en sus zonas existen APP que puedan ser de utilidad para su proyecto.

- Evalúe las opciones de empleo y asegúrese de que estén conformes con los principios del trabajo decente (véase el Recuadro 2) y no peligroso (véase el Paso 4, Sección 3.1) de modo que sean opciones de empleo aceptables para los menores de 18 años.
- Es importante dar publicidad a los nuevos graduados. Después de la graduación de la formación, deberá realizarse una ceremonia con los empleadores potenciales.
- Después de identificar las opciones de empleo adecuadas para los graduados, puede que necesiten asistencia para escribir su carta de candidatura o de una formación sobre la manera de actuar en una entrevista.
- Si resulta realmente difícil encontrar empleo a través de los canales descritos anteriormente, puede considerar la posibilidad de realizar actividades dirigidas a los empleadores a fin de que contraten a los beneficiarios de su formación (véase el Recuadro 21).

#### PASO 2 Apoyo por parte del proyecto durante el período inicial del empleo asalariado

- Durante el período inicial, el nuevo empleado deberá poder acceder a ciertos servicios del proyecto, tales como la orientación práctica, el acompañamiento técnico continuo, así como a la educación básica y la formación en habilidades para la vida. La duración, frecuencia y naturaleza de este apoyo deberá especificarse en el contrato de empleo.

#### PASO 3 Supervisión, seguimiento, evaluación y evaluaciones del impacto

- Registre el resultado de la búsqueda de empleo en los formularios individuales de seguimiento (véase la Sección 3.4, Paso 6), incluidos los casos en los que los beneficiarios del proyecto abandonan el empleo.

### Recuadro 21: Posibles incentivos en favor de los empleadores del sector privado para el empleo de los beneficiarios del proyecto

Si a algunos de sus participantes les resulta difícil encontrar empleo, puede contemplar la posibilidad de ofrecer algunos de los siguientes incentivos a los empleadores para recompensar la contratación de los participantes en la formación:

- suministro de equipos, herramientas (maestros artesanos);
- información acerca de los servicios financieros existentes, incluidos microseguros y la manera de acceder a esos servicios (maestros artesanos);
- acompañamiento adicional de los beneficiarios a cargo del proyecto durante la fase inicial del empleo;
- asistencia e información sobre cuestiones de SST (eliminación de riesgos, evaluación de los riesgos, información y formación en las herramientas de la OIT para mejorar el trabajo como WISE y WISH) (maestros artesanos y empleadores del sector formal);
- establecimiento de contactos con empresas del sector formal (maestros artesanos);
- participación en la educación básica no formal (maestros artesanos);
- participación en una formación sobre gestión (maestros artesanos y empleadores del sector formal).

*Fuente: OIT-IPEC y CIF-OIT: "How-to" guide on economic reintegration - Children Formerly Associated with Armed Forces and Groups (Turín, OIT, 2010), pág. 185.*

- Durante el período de empleo cuando el empleado está aún en contacto con el proyecto (véase el Paso 2), se deberá supervisar las condiciones de trabajo (incluidas las condiciones SST) para asegurarse de que sean aceptables mediante visitas regulares al lugar de trabajo. En el marco del diseño de su programa deberá entonces especificar la frecuencia de las visitas de supervisión y designar al responsable de esa tarea. En el Anexo 6 se proporciona un ejemplo de un formulario sencillo de supervisión de los riesgos para la seguridad y salud que pueden adaptarse fácilmente a cualquier sector económico en el que se emplee a niños.



### Preguntas para debate en grupo Servicios de apoyo para el empleo asalariado

- ¿Cómo define los servicios de apoyo posterior a la formación?
- ¿Qué servicios posteriores a la formación considera los más importantes para los graduados que buscan un empleo asalariado?
- Si no existen organismos de empleo públicos o privados o agencias de colocación de empleo en su zona, ¿qué actores disponibles en la zona podrían ayudarle a colocar a los graduados de sus programas de empleo?
- Ofrecer incentivos a los empleadores es una manera de ayudar a sus graduados a encontrar empleo. La Guía de recursos presenta una lista de algunas de esas iniciativas. Explique si son realistas en el marco de su proyecto.
- ¿Qué haría si descubre que algunos de sus graduados están trabajando en condiciones que pueden ser peligrosas o no seguras?

## 5.2. Servicios de apoyo para los nuevos empresarios

Respaldar a los nuevos jóvenes empresarios inexperimentados – durante el inicio y la consolidación de sus negocios, es muy importante para su éxito.

Esta sección le ayudará a diseñar programas que respondan a las necesidades de sus empresarios en el inicio, operación y dirección de su negocio de una manera rentable y sostenible. El Recuadro 22 sugiere los ámbitos más importantes de apoyo.

El capital inicial y operativo son requisitos fundamentales para la creación y funcionamiento de una empresa. Sin embargo, el capital es un recurso al cual la mayoría de los pobres, y en particular los niños, tienen poco o ningún acceso. Por definición, los grupos meta están constituidos por niños pobres que trabajan o están en situación de riesgo, y puede que no tengan los suficientes

fondos por sí mismos para empezar un pequeño negocio. El Recuadro 23 examina la manera en que se puede abordar la necesidad de capital inicial para los nuevos empresarios.

Con ayuda del modelo IMESUN, esta guía sugiere que la formación en iniciativa empresarial se proporciona a los beneficiarios del proyecto a través de un enfoque de tres pasos como se indica en el Gráfico 14. La siguiente sección le guiará a través de cada uno de esos tres pasos.

**Gráfico 14: Pasos clave para la prestación de servicios de apoyo a los nuevos empresarios**



### **PASO 1** Identificar y coordinar a los socios

En aras de la coherencia, como se examinó en la Sección 4.3, se recomienda contratar a un socio o grupo de socios para que se encargue de los servicios durante toda la formación en iniciativa empresarial y del apoyo posterior a la formación para los nuevos empresarios. La Sección 4.3 sugiere que, ya que el conocimiento del contexto local es tan importante, si no existe localmente un organismo con las competencias necesarias, es mejor confiar la tarea a un formador maestro externo (tal como un formador de los programas de la OIT: IMESUN, KAB o GET) para formar al organismo local de modo que pueda cumplir con los requisitos, en vez de encomendar la tarea a un socio externo. Los pasos pertinentes son:

- La formación en iniciativa empresarial y el seguimiento de las nuevas empresas puede estar a cargo de varios socios que trabajen juntos si esto resulta provechoso. Lo más importante es que los nuevos empresarios reciban un apoyo a medida en función de sus necesidades (véase el Recuadro 22) para garantizar el éxito de sus empresas.

### **Recuadro 22: Principales ámbitos en los que los nuevos empresarios necesitan apoyo**

- **Instalación física y administrativa del negocio:** Incluida asistencia en la selección de un lugar de trabajo conveniente, los procedimientos administrativos y la compra del equipo.
- **Información:** Se deberá poner a disposición de los nuevos empresarios la información recopilada durante la fase de evaluación socioeconómica local sobre los mercados, oportunidades de negocios, recursos y servicios disponibles, leyes y reglamentaciones y tendencias de los consumidores.
- **Actualización de las competencias de gestión comercial** que los participantes han adquirido en el marco del programa de formación (véase el Recuadro 20).
- **Acceso a asistencia técnica:** a menudo, los nuevos empresarios necesitan asistencia técnica continua durante la consolidación de sus negocios.
- **Acceso e integración en las redes comerciales locales:** establecimiento de contactos con las redes de proveedores, el mercado y organizaciones profesionales, proveedores de transporte e instituciones financieras.
- **Si cuenta con participantes con discapacidades** estos necesitarán un apoyo adicional y adaptado en función de su discapacidad. Las organizaciones de personas con discapacidades podrán ayudarle en esta tarea.
- **Identificación y evaluación de las barreras locales relativas al género** para el establecimiento y crecimiento de las empresas creadas por las jóvenes empresarias de su proyecto, incluida la cuestión de la desigualdad de acceso a la propiedad, al apoyo financiero y comercial, los mercados, las redes de negocios y las oportunidades comerciales u otras barreras. Diseñar estrategias y actividades para superar estas barreras. Las organizaciones y asociaciones de empresarias pueden prestar apoyo en este ámbito.

*Fuente: OIT-IPEC y CIF-OIT: "How-to" guide..., (2010), op. cit.*



## RECURSOS CLAVE

- **OIT: Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities (Ginebra, 2008)**

Es un conjunto de orientaciones que pueden adaptarse fácilmente a cualquier programa que trabaje con la discapacidad y la iniciativa empresarial, incluidos los niños con discapacidades.

- **OIT: Improve Your Exhibiting Skills: A Training Guide (IYES) (Ginebra, 2005)**

Una guía de formación desarrollada por el programa Desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer (WED) de la OIT que deberá utilizarse en los talleres de formación de las mujeres en iniciativa empresarial. Tiene por objetivo mejorar la capacidad de las mujeres para acceder y participar en ferias comerciales, en particular a través de la organización de ferias comerciales sólo para mujeres, así como a través de su participación en exhibiciones y eventos regulares.

- **OIT: Organizing Promotional Events For Women Entrepreneurs: A Guide "Month of the Women Entrepreneur" (MOWE) (Ginebra, 2007)**

Esta publicación elaborada por el departamento WED está dirigida a asistir a las organizaciones que participan en la promoción de las mujeres empresarias a través de eventos que destaquen su papel y contribución en el desarrollo socioeconómico.

- **OIT: Action My Business Growth: Trainers Guide (Pretoria, 2011)**

Herramienta de formación del departamento WED diseñada para ayudar en la toma de decisiones para el crecimiento de la actividad comercial. Está acompañada por una Guía del participante.

- Se puede buscar a los socios tanto en entidades gubernamentales, organizaciones de desarrollo empresarial, organizaciones donantes internacionales y nacionales, organizaciones de empleadores y trabajadores, institutos de formación en gestión y asociaciones de artesanos, entre otras.

## Recuadro 23: Necesidad de capital inicial y operativo de los nuevos empresarios

Existen varios factores que limitan el acceso de los jóvenes al crédito. En la mayoría de los países, las instituciones de préstamo no ofrecen préstamos a las personas menores de 18 años de edad. Muchos pueden argumentar que no es adecuado conceder crédito a las personas de 15 a 17 años ya que no han alcanzado la madurez suficiente para gestionar préstamos, y el hecho de exponerlos al endeudamiento podría tener una importante incidencia negativa sobre ellos. Por esta razón, los proyectos deben encontrar maneras alternativas de disminuir la necesidad de capital. He aquí algunos ejemplos:

- reducir la cantidad de capital inicial necesario (por ejemplo, producir a menor escala, con menos herramientas o con herramientas más baratas);
  - aumentar las contribuciones por parte de los propios graduados;
  - ofrecer algunos de los insumos necesarios (por ejemplo, juegos de herramientas de partida o contribución al alquiler durante un período limitado, etc.) con cargo al presupuesto de su proyecto;
  - facilitar la creación de grupos. Si varios empresarios se unen o crean un grupo de empresas, pueden compartir los recursos necesarios entre todos los miembros del grupo;
  - crear talleres equipados en los que los nuevos empresarios puedan recibir a sus clientes;
  - establecer centros de equipos o fondos de equipos a los cuales puedan recurrir los nuevos empresarios para tomar en préstamo o alquilar equipos durante un corto período.
- Si algunos de los beneficiarios de su proyecto tienen proyectado crear cooperativas, debe asegurarse de que su socio esté familiarizado con los principios y procedimientos específicos de las cooperativas.

También podrá encontrar los recursos necesarios en el siguiente recuadro de particular interés y en el sitio web EMP/COOP<sup>33</sup>.

- Defina las funciones y responsabilidades de todos los socios implicados de modo

<sup>33</sup> Visite el sitio web del Sector de Cooperativas de la OIT (EMP/COOP): [www.ilo.org/empent/units/cooperatives](http://www.ilo.org/empent/units/cooperatives).

que no se produzca un solapamiento de responsabilidades o confusión de funciones.

- Negocie y firme los contratos con los socios, estipulando las responsabilidades y el período de los servicios.



### RECURSOS CLAVE

- **OIT: *Managing your agricultural cooperative (My.COOP) – An online training course***

My.COOP es una comunidad en Internet en la que tendrá acceso a todos los recursos después de registrarse. El registro es gratuito y se realiza en línea en: <http://moodle.itcilo.org/mycoop>.

- **OIT-IPEC, EMP/COOP, ICA: *Cooperating out of child labour – Harnessing the untapped potential of cooperatives and the cooperative movement to eliminate child labour (Ginebra, 2009)***

Esta publicación examina los valores, principios y filosofía de las cooperativas y su vínculo con la eliminación del trabajo infantil.

- **OIT-IPEC, EMP/COOP, ICA: *Training resource pack for agricultural cooperatives on the elimination of hazardous child labour (Ginebra, 2009)***

Esta publicación tiene por objetivo ayudar a los líderes, empleados y miembros de cooperativas a garantizar que las operaciones comerciales de las cooperativas y cadenas de producción estén libres del trabajo infantil.

- Asista o garantice una asistencia en los procedimientos jurídicos, reglamentarios y administrativos (obtención de licencias, registros, etc.). Tenga presente que las restricciones pueden derivarse del hecho de la minoría legal de algunos de los nuevos empresarios.
- Asegúrese de que los lugares de trabajo y las herramientas no presenten peligros para la seguridad y salud.
- Asegúrese de que los empresarios en ciernes tengan conocimiento de los servicios de desarrollo empresarial (enumerados en el Recuadro 22) puestos a disposición por su socio o socios, y que estén en contacto con dichos servicios.
- Organice ferias y exposiciones comerciales para promover los productos o servicios de los pequeños empresarios del proyecto.
- Ofrezca el apoyo específico necesario a los empresarios con discapacidades.
- Si bien no existen reglas generales en cuanto a la duración necesaria de los servicios de seguimiento para las empresas que empiezan, el programa IMESUN de la OIT estima que un período de seguimiento de un año es necesario para los nuevos empresarios con bajos niveles de alfabetización.
- Es importante dar publicidad a los nuevos empresarios. Después de la graduación, deberá celebrarse una ceremonia en presencia de los clientes o consumidores potenciales.

PASO

2

## Iniciar el negocio

- Busque soluciones para los problemas de capital inicial a fin de cubrir los costos de equipo, el alquiler, etc. a los que se confrontan los nuevos empresarios. Examine el Recuadro 23 para encontrar posibles soluciones.
- Asista a los nuevos empresarios para encontrar lugares adecuados para la instalación de sus empresas. Los criterios para elegir un lugar de trabajo adecuado incluyen un alquiler asequible, la disponibilidad de electricidad y agua potable, la ubicación (cerca a los clientes), etc.

PASO

3

## Supervisión, seguimiento y evaluación

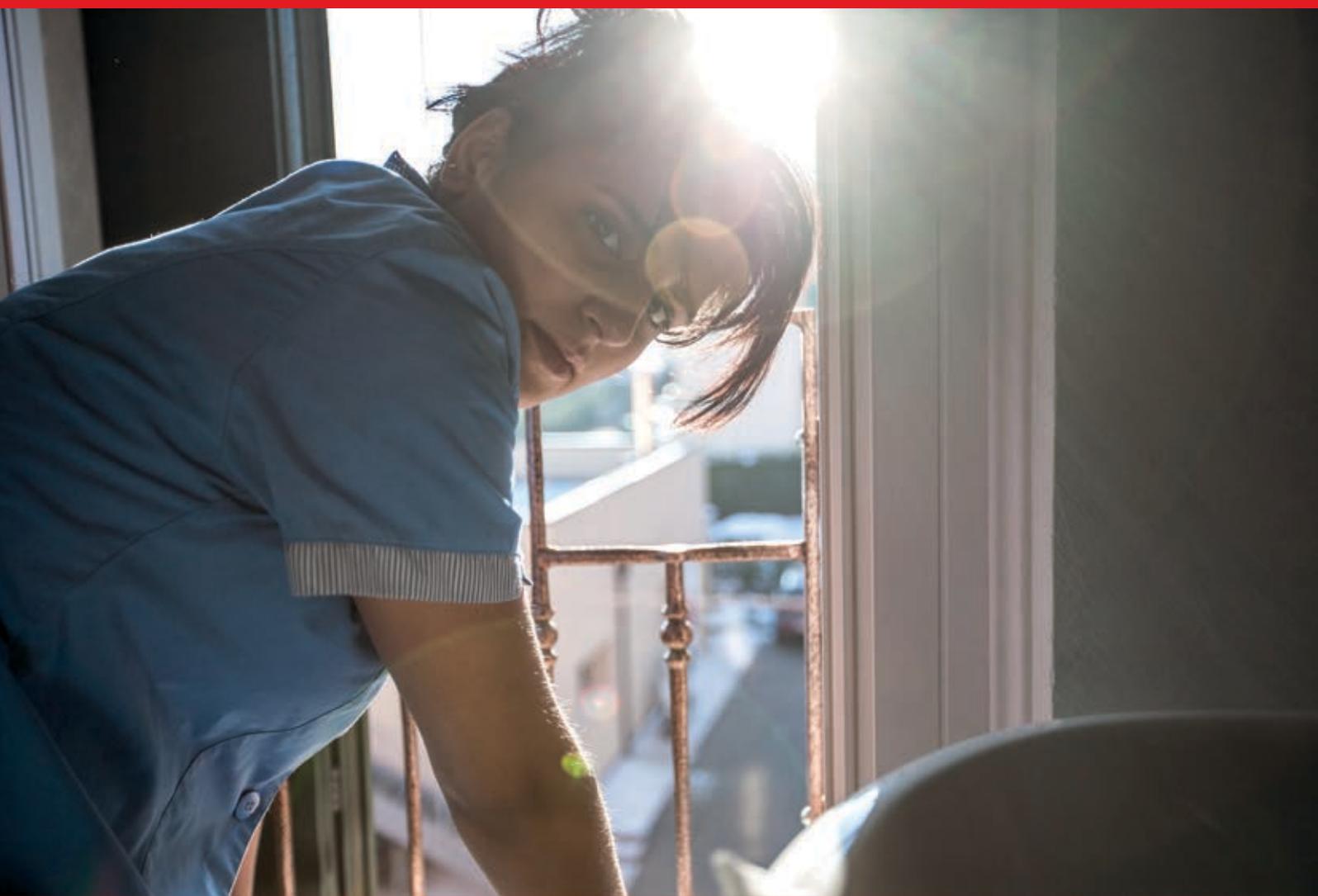
- Vele por que los socios presten a los jóvenes empresarios los servicios de apoyo al desarrollo empresarial previstos en los contratos en función de las necesidades individuales.
- Vele por que las jóvenes mujeres empresarias tengan pleno control de sus negocios. Ello deberá formar parte del proceso de seguimiento a lo largo de todo el proceso de instalación y consolidación. Preste atención a las cuestiones de división del trabajo por género en el diseño del programa.

- Debe realizar un estrecho seguimiento de las condiciones de trabajo (incluidas las condiciones SST) de los jóvenes empresarios mediante visitas regulares al lugar de trabajo. En el marco del diseño de su programa deberá especificar la frecuencia de las visitas de supervisión y designar al responsable de esa tarea.
- Al término del proyecto, registre los resultados de las nuevas empresas en formularios de seguimiento individuales (véase la Sección 3.4, Paso 6), incluidos los casos en los que los beneficiarios del proyecto abandonan sus empresas.
- La supervisión/seguimiento también pueden ser necesarios después de la ejecución del proyecto. En ese caso, necesitará identificar a un organismo adecuado que pueda hacerse cargo de esta responsabilidad cuando finalice el proyecto.
- Deberán tomarse las disposiciones necesarias en la fase de planificación del proyecto para proporcionar los recursos necesarios y designar a los organismos que llevarán a cabo las evaluaciones posteriores al proyecto y las evaluaciones del impacto (véase el Capítulo 6).



### **Preguntas para debate en grupo** **Servicios de apoyo para nuevos empresarios**

- *¿Qué servicios posteriores a la formación considera los más importantes para los nuevos empresarios? ¿Qué organismos en su zona de proyecto pueden proporcionar esos servicios?*
- *El capital inicial y operativo son requisitos fundamentales para la creación y funcionamiento de una empresa. Sin embargo, el capital es un recurso al cual los pobres, y en particular los niños, tienen acceso limitado o no tienen acceso. ¿De qué manera puede asistir a un participante para que ponga en marcha y en funcionamiento su negocio?*
- *¿Cree que se debe poner en contacto a los nuevos empresarios menores de 18 años con los servicios de crédito (por ejemplo, instituciones de microfinanciación, bancos comunales, asociaciones de ahorros y préstamos, etc.)? Explique por qué y por qué no.*
- *Las cooperativas desempeñan un papel de autoayuda importante, en particular en las zonas rurales. ¿por qué podría ser una buena idea alentar a los niños con antecedentes de trabajo infantil a formar cooperativas?*



Esta parte de la Guía aborda la supervisión y evaluación de los programas de formación para los adolescentes no escolarizados. Los términos supervisión y evaluación a menudo se utilizan en conjunto. Sin embargo, las siguientes secciones mostrarán que se refieren a actividades muy distintas. Los sistemas de supervisión y evaluación respaldan a los responsables de la ejecución del proyecto, promueven la reflexión interna, y el desarrollo de sistemas de comunicación en los proyectos y programas<sup>34</sup>.

En las secciones anteriores se examinan sugerencias específicas para la supervisión y evaluación de diversas formaciones e intervenciones posteriores a la formación; en este capítulo se aborda el tema de forma más general.

Este capítulo se basa en los recursos de la OIT relativos a la supervisión y evaluación.

Cada vez más se alienta la participación de los niños en muchas actividades, incluida la supervisión y evaluación, debido a que parece ser un medio para lograr programas mejores y más eficaces, y al mismo tiempo se proporciona a los niños importantes experiencias de aprendizaje y de mejora de sus habilidades para la vida.



#### RECURSOS CLAVE

- ***BIRF/BM: Measuring Success of Youth Livelihood Interventions: A Practical Guide to Monitoring and Evaluation (Washington, 2012)***

Esta guía ha sido producida conjuntamente por el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), el Banco Mundial, la Red de Empleo para los Jóvenes, la Fundación Internacional para la Juventud y el programa interagencial Entendiendo el Trabajo Infantil (UCW). Esta guía ofrece una introducción

sobre el tema de la supervisión y la evaluación, y su aplicación práctica en el ámbito de la subsistencia de los jóvenes. Es complementada por recursos en línea, incluidos ejemplos de indicadores, instrumentos de encuesta y un marco de referencia específico al ámbito de los medios de subsistencia para los jóvenes.

#### Recuadro 24: Ventajas de la participación de los niños en la supervisión y evaluación

- La integración de las opiniones de los niños puede contribuir a que el proyecto sea más eficiente y eficaz.
- La participación de los niños puede aumentar sus competencias sociales y de comunicación, así como su autoestima.
- Mediante la participación en actividades de supervisión y evaluación, los niños pueden aprender valores cívicos, pensamiento analítico y crítico, comunicación, cooperación, negociación y resolución de conflictos.
- La participación de los niños puede mejorar su condición dentro de sus familias y comunidades.
- Los adultos aprenden mucho acerca de las opiniones, necesidades, prioridades y habilidades de los niños.
- La participación de los niños puede aportar al proceso de evaluación nueva información e ideas desde la perspectiva de los propios beneficiarios.

*Fuente: Plan International: Supervision and evaluating with children (a short guide) (Lomé, 2006).*

<sup>34</sup> OIT: *Manual de cooperación técnica*. Documento interno (Ginebra, 2010).

## 6.1. Supervisión

La supervisión es un proceso continuo que permite registrar la evolución de los progresos de un proyecto y de los componentes del proyecto con el objetivo principal de permitir que los responsables tomen medidas correctivas cuando sea necesario. También ofrece datos para la presentación de informes<sup>35</sup>. La supervisión se centra principalmente en la utilización de los insumos, la realización de actividades y la provisión de productos del proyecto, y básicamente tiene las siguientes funciones:

- proporcionar información a los responsables del proyecto acerca de los avances previstos y reales. Cuando se detectan irregularidades se pueden realizar ajustes dentro de los límites de los parámetros previstos en el documento de proyecto;
- recopilar y analizar datos para verificar que los recursos se utilicen apropiadamente, las actividades se lleven a cabo de acuerdo al plan, los productos y servicios previstos se entreguen, y que se llegue a los beneficiarios meta; y
- proporcionar las bases para la evaluación. Es difícil realizar una evaluación sin información acerca del proceso real y la calidad de la aplicación.

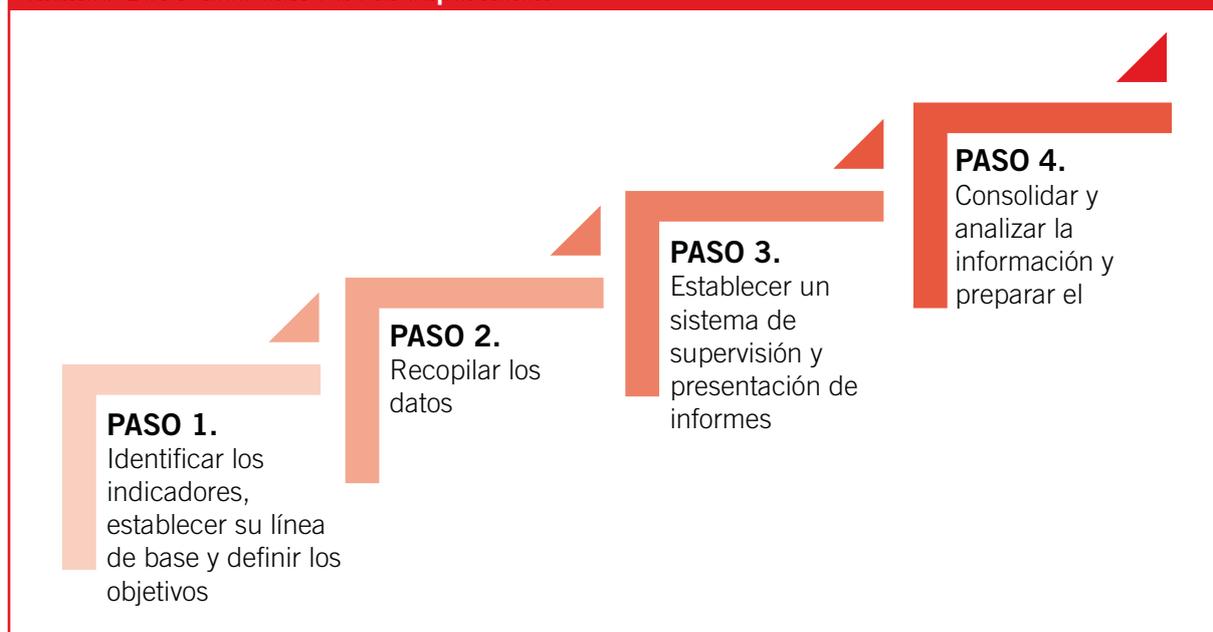
Esta guía recomienda utilizar un proceso de cuatro pasos para crear y utilizar un sistema de supervisión. Estos cuatro pasos se resumen en el Gráfico 15.

### **PASO 1** Identificar los indicadores, establecer su línea de base y definir los objetivos

Los primeros elementos para elaborar un sistema de supervisión son la identificación de indicadores, el establecimiento de una línea de base y la definición de objetivos. El plan de trabajo, y en particular un plan de seguimiento del proyecto, son las herramientas esenciales de la supervisión:

- **los indicadores** son un elemento esencial de un sistema de supervisión ya que determinan la consiguiente recopilación de datos, el análisis y la presentación de informes. Sin indicadores claros, las actividades de supervisión o evaluación no permiten comparar los progresos reales de un programa y lo que estaba previsto y acordado. Aunque no existen principios absolutos acerca de lo que constituye un buen indicador, las características comúnmente evocadas “específicos, mensurables, viables, realistas y oportunos” (SMART) pueden ser útiles;

**Gráfico 15: Pasos clave de la supervisión**



<sup>35</sup> Ibíd.

- **establecer una línea de base para cada indicador:** la línea de base indica el valor de un indicador al principio del período de aplicación de modo que se puedan definir objetivos realistas y medir los progresos futuros en relación con la situación inicial;
- **definir los objetivos:** cuando se conoce la línea de base de cada indicador, también se pueden establecer objetivos realistas.

## PASO 2 Recopilar los datos

La selección de los indicadores que utilizará el sistema de supervisión depende no sólo de la estructura del proyecto y de sus objetivos, sino también de la disponibilidad de los datos y de los costos que implica recopilarlos.

- En el marco del plan de seguimiento de proyecto, también deberá decidir sobre **la frecuencia y el calendario** de las actividades de supervisión.
- Es importante definir quién será responsable de la supervisión y recopilación de los datos.
- Los riesgos y supuestos son factores que no puede controlar pero que posiblemente afecten el éxito de su intervención (por ejemplo, el clima, la estabilidad política, la seguridad local, el apoyo de las partes interesadas locales, etc.). Los riesgos y supuestos de la supervisión deben formar parte del sistema de supervisión.
- Debe estimar los costos que implica el sistema de supervisión de modo que pueda presupuestarlos adecuadamente (véase el Recuadro 25).
- Las actividades de recopilación de datos deberán realizarse de manera que protejan los derechos e intereses de los beneficiarios.

### Recuadro 25: Costo de los sistemas de seguimiento

Los sistemas de seguimiento pueden ser costosos y es importante que estime los costos que implican de modo que pueda presupuestarlos y tomar decisiones con conocimiento de causa acerca de los elementos que desea incluir. Además de los costos fijos (equipos y programas informáticos, personal), también existen costos variables, entre los cuales se encuentran la formación de los entrevistadores locales, la contratación de consultores externos y la publicación de los resultados.

## PASO 3 Establecer un sistema de supervisión y presentación de informes

Tras la elaboración de un marco lógico completo con indicadores, herramientas de recopilación de datos, y supuestos, las siguientes tareas le ayudarán a preparar la supervisión:

- Un importante componente de la supervisión es la base de datos desarrollada en el Paso 4 de la Sección 3.3, en particular los formularios de seguimiento de cada uno de los beneficiarios de su proyecto (véase la Sección 3.4, Paso 6). Si su proyecto incluye un componente DBMR<sup>36</sup>, estas bases probablemente sean idénticas, o al menos estén estrechamente vinculadas. Los **datos cualitativos** a menudo se recopilan en formato PDF, Word o Excel, y se almacenan fácilmente en una carpeta dedicada a la supervisión. En cuanto a los **datos cuantitativos**, debe considerar la utilización de Excel, o si sus necesidades son más avanzadas, Microsoft Access o incluso SPSS o Stata si su proyecto exige análisis estadísticos sofisticados.
- Recopile los datos de acuerdo a los métodos elegidos e introdúzcalos en la base de datos. Se deberán aprovechar los procesos existentes tales como los registros de inscripción o de asistencia de los participantes para minimizar la gran tarea de recopilación de datos.

<sup>36</sup> El Sistema de presentación de informes y de seguimiento de beneficiarios directos (DBMR) es un requisito de los programas del IPEC sobre el trabajo infantil.

## PASO 4 Consolidar y analizar la información y preparar el informe

- Los métodos y formatos para consolidar y analizar los datos dependen de los formatos de presentación de informes y las necesidades de información. Las decisiones sobre la manera de utilizar los datos relativos a la supervisión deben tomarse en las primeras fases del proceso de diseño.
- Si la base de datos de supervisión es compleja, puede resultar útil emplear a un administrador de base de datos experimentado para desarrollar la base de datos y formar a los beneficiarios.
- Hay que tener presente que es necesario extraer enseñanzas y tomar medidas en relación con los datos que resulten del análisis.



### Preguntas para debate en grupo Supervisión

- *¿Qué entiende por el concepto de "supervisión"? ¿Por qué es necesario supervisar los proyectos?*
- *¿Cuáles son los costos relacionados con la supervisión?*
- *Muchos afirman que un indicador debe ser "SMART". ¿Qué es un indicador SMART?*
- *¿Qué experiencia tiene en la implicación de niños en sus actividades de supervisión y evaluación? ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de proceder de esa manera?*

## 6.2. Evaluación

La evaluación del proyecto es una evaluación sistemática y objetiva del proyecto en curso o finalizado. Su meta consiste en determinar la pertinencia y el nivel de logro de los objetivos del proyecto, su eficacia, eficiencia, impacto y sostenibilidad. Las lecciones extraídas de la evaluación se tienen en cuenta en el proceso de toma de decisiones por parte de las partes interesadas en el proyecto<sup>37</sup>.

Existen distintos tipos de evaluación, el tipo de diseño de la evaluación que deberá elegir dependerá de sus necesidades de información. Las evaluaciones también pueden efectuarse en las distintas etapas del ciclo del proyecto. Entre las referencias citadas figura información más detallada sobre los métodos y formularios de evaluación. Algunos de los principales puntos de la definición de los criterios de evaluación de la OIT se proporcionan en el Recuadro 26.

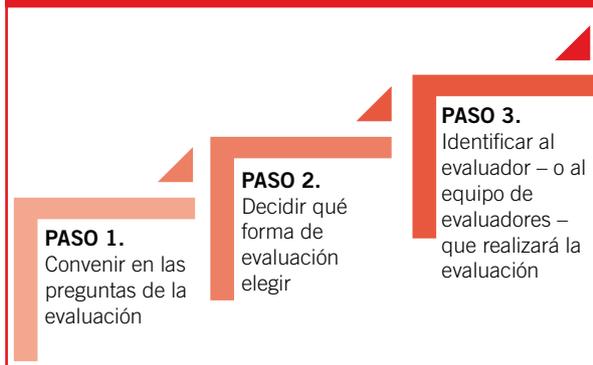
### Recuadro 26: Principales criterios de evaluación

- **Pertinencia del proyecto:** la pertinencia se refiere a la medida en que los objetivos de una intervención de desarrollo corresponden a las necesidades de los beneficiarios, las necesidades del país, las prioridades globales y las políticas de los socios y donantes.
- **Validez del diseño del proyecto:** cuán lógico y coherente es el diseño del proyecto.
- **Progreso y eficacia del proyecto:** en qué medida los objetivos inmediatos del proyecto se logran, o se ha previsto lograrlos teniendo en cuenta su importancia relativa.
- **Eficacia del uso de los recursos:** en qué medida los recursos económicos/insumos (fondos, conocimientos técnicos, tiempo, etc.) se convierten en resultados.
- **Orientación del impacto y sostenibilidad del proyecto:** la orientación estratégica del proyecto con miras a aportar una contribución para el logro de cambios más amplios, a largo plazo y sostenibles.
- **Orientación del impacto y sostenibilidad del proyecto:** la orientación estratégica del proyecto con miras a aportar una contribución para el logro de cambios más amplios, a largo plazo y sostenibles. La probabilidad de que los resultados sean sostenibles, puedan ser ampliados o reproducidos por los socios tras la etapa principal de asistencia.

Esta Guía recomienda la utilización de un proceso de tres pasos a la hora de evaluar su programa de formación. Estos tres pasos se resumen en el Gráfico 16 y este capítulo le guiará a través de cada uno de ellos.

<sup>37</sup> OIT: *Manual de cooperación técnica* (2010), op. cit., pág. 171.

Gráfico 16: Pasos clave de la evaluación



### PASO 1 Convenir en las preguntas de la evaluación

El primer paso para realizar una evaluación es definir las preguntas de la evaluación, es decir lo que desea obtener de la evaluación. Por ejemplo, ¿desea saber en qué medida su proyecto se está ejecutando, si su proyecto está cumpliendo sus objetivos, o si los beneficiarios están realmente en mejores condiciones como resultado de su intervención?

Identifique claramente al público que leerá la evaluación y lo que desea saber. Algunas evaluaciones pueden ser solicitadas por la dirección de la organización. Los donantes o formuladores de políticas pueden necesitar otro tipo de evaluaciones. Las necesidades de información internas y externas pueden ser distintas, lo que da lugar a diferentes preguntas de la evaluación. La participación de las partes interesadas en la definición y el orden de prioridad de las preguntas de evaluación es por lo tanto esencial.

### PASO 2 Decidir qué forma de evaluación elegir

El tipo de evaluación depende del momento en que se encuentra el ciclo del proyecto. Si está realizando una evaluación intermedia, las preguntas probablemente estén dirigidas a determinar si el proyecto progresa “normalmente”. Las evaluaciones finales probablemente sean más complejas e incluyan preguntas relativas a la incidencia.

### PASO 3 Identificar al evaluador – o al equipo de evaluadores – que realizará la evaluación

Una vez que haya finalizado el marco de referencia de la evaluación, será el momento de seleccionar al evaluador – o equipo de evaluadores – que llevará a cabo la evaluación:

- el perfil y calificaciones del consultor dependerán del tipo de evaluación seleccionado. Si debe realizar una evaluación compleja con elementos de varios tipos de evaluaciones, quizá necesite un equipo de evaluadores; y
- la nacionalidad también puede ser una cuestión que deba tener en cuenta a la hora de seleccionar a los evaluadores, suele ser útil que el equipo de evaluación cuente tanto con expertos nacionales como internacionales.



#### Preguntas para debate en grupo Evaluación

- ¿Por qué evaluamos los proyectos?
- Las evaluaciones toman distintas formas en función de su objetivo. Examine los elementos que son más pertinentes para su proyecto de evaluación, y por qué.
- Las evaluaciones intermedias a menudo están diseñadas de manera distinta a las evaluaciones finales de los proyectos. ¿Por qué razón? Explique las razones y proporcione ejemplos de preguntas que deben incluirse en las evaluaciones intermedias y las preguntas que normalmente deben incluirse en las evaluaciones finales.
- ¿Qué es una evaluación del impacto? ¿Tiene alguna experiencia en la realización de este tipo de evaluación?
- ¿Cuáles son las calificaciones deseadas para seleccionar un evaluador, o equipo de evaluadores?



- Comité de donantes para el desarrollo de la pequeña empresa (2001). *Servicios de desarrollo empresarial para pequeñas empresas: principios rectores para la intervención de los donantes* (Washington). Disponible en: [www.enterprise-development.org/download.ashx?id=173](http://www.enterprise-development.org/download.ashx?id=173).
- Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CIET) (1982). *Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo*. 13a Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CIET) (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_087483/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087483/lang-es/index.htm).
- Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (2007). *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* (Ginebra, OIT). Disponible en: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---xrel/documents/publication/wcms\\_172611.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---xrel/documents/publication/wcms_172611.pdf).
- OIT (1939). *Recomendación núm. 57 sobre la formación profesional* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312395,es-](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312395,es-)
- OIT (1962). *Recomendación núm. 117 sobre la formación profesional* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312455](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312455).
- OIT (1973). *Convenio núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283).
- OIT (1973). *Recomendación núm. 146 sobre la edad mínima de admisión al empleo* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R146](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R146).
- OIT (1975). *Convenio núm. 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312287](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312287).
- OIT (1975). *Recomendación núm. 150 sobre la orientación profesional y la formación profesional de los recursos humanos* (Ginebra). [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R150](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R150).
- OIT (1999). *Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182).
- OIT (1999). *Recomendación núm. 190 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312528](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312528).
- OIT (2004). *Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise: Training Package and Resource Kit* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_116100/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116100/lang-en/index.htm).
- OIT (2004). *Recomendación núm. 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312533](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533).
- OIT (2004). *Work Improvements in Small Enterprises (WISE) – Package for Trainers* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/safework/inf/instr/WCMS\\_110322/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/inf/instr/WCMS_110322/lang-en/index.htm).
- OIT (2005). *Improve Your Exhibiting Skills: A Training Guide (IYES)* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_116095/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116095/lang-en/index.htm).
- OIT (2006). *Orientación profesional: Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_118211/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_118211/lang-en/index.htm).
- OIT (2006). *Empowerment for children, youth and families: 3-R Trainers' Kit on rights, responsibilities and representation* (Bangkok). Disponible en: [www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS\\_BK\\_PB\\_36\\_EN/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_BK_PB_36_EN/lang-en/index.htm).
- OIT (2006). *Work Improvement for Safe Home (WISH): Action manual for improving safety, health and*

- working conditions of home workers* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS\\_110323/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_110323/lang--en/index.htm).
- OIT (2007). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS\\_094520/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_094520/lang--es/index.htm).
- OIT (2007). *Haciendo empresa – Habilidades para los jóvenes para el trabajo por cuenta propia – Guía del facilitador y Guía práctica* (Turín). Disponible en: [www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS\\_230297](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_230297).
- OIT (2007). *Biz-up - Self-employment skills for young people - User's guide* (Turín). Disponible en: [www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS\\_119346/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119346/lang--en/index.htm).
- OIT (2007). *Organizing Promotional Events for Women Entrepreneurs: A Guide "Month of the Women Entrepreneur" (MOWE)* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_116099/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116099/lang--en/index.htm).
- OIT (2008). *Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_125523/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_125523/lang--es/index.htm).
- OIT (2008). *Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_106558/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_106558/lang--en/index.htm).
- OIT (2008). *Asociaciones público-privadas*. Consejo de Administración de la OIT. 301ª reunión. Comisión de Cooperación Técnica GB.301/TC/1. (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/gb/WCMS\\_090614/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/gb/WCMS_090614/lang--es/index.htm).
- OIT (2009). *Rural skills training: A generic manual on training for rural economy (TREE)* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/islamabad/whatwedo/publications/WCMS\\_152250/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/islamabad/whatwedo/publications/WCMS_152250/lang--en/index.htm).
- OIT (2010). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS\\_145711/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_145711/lang--es/index.htm).
- OIT (2011). *4 in 1 – Training Handbook for Non-Formal Training Providers* (Yakarta). Disponible en: [www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS\\_165848/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_165848/lang--en/index.htm).
- OIT (2011). *Action My Business Growth: Participants Guide* (Pretoria). Disponible en: [www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_171828/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_171828/lang--en/index.htm).
- OIT (2011). *Action My Business Growth: Trainers Guide* (Pretoria). Disponible en: [www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_171829/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_171829/lang--en/index.htm).
- OIT (2011). *Asian Decent Work Decade Resource Kit: The Youth Employment Challenge* (Bangkok). Disponible en: [www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS\\_098144/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_098144/lang--en/index.htm).
- OIT (2011). *Cooperativas para el desarrollo rural centrado en las personas* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/employment/units/rural-development/WCMS\\_235426/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/employment/units/rural-development/WCMS_235426/lang--es/index.htm).
- OIT (2011). *Financial education for youth – Trainee's Guide* (Katmandú). Disponible en: [www.ilo.org/kathmandu/Whatsnew/WCMS\\_153904/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/kathmandu/Whatsnew/WCMS_153904/lang--en/index.htm).
- OIT (2011). *Financial education for youth – Trainer's Manual* (Katmandú). Disponible en: [www.ilo.org/kathmandu/Whatsnew/WCMS\\_153921/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/kathmandu/Whatsnew/WCMS_153921/lang--en/index.htm).
- OIT (2011). *Competencias para el empleo - Orientaciones de política: Impulso a la empleabilidad de los jóvenes desfavorecidos* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_180573/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_180573/lang--es/index.htm).
- OIT (2011). *Competencias para el empleo - Orientaciones de política: Mejorar los sistemas de aprendizaje informal* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_180572/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_180572/lang--es/index.htm).
- OIT (2012). *Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa* (Ginebra). Disponible en: [www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_171393/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_171393/lang--en/index.htm).
- OIT-IPEC (2002). *Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking* (Bangkok). Disponible en: [www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\\_IPEC\\_PUB\\_1147/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_1147/lang--en/index.htm).
- OIT-IPEC (2002). *Defensa de los derechos del niño a través de la educación, las artes y los medios de comunicación (SCREAM): Paquete didáctico* (Ginebra, OIT). Disponible en: [www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\\_IPEC\\_PUB\\_1561/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_1561/lang--es/index.htm).

- OIT-IPEC (2006). *Tackling hazardous child labour in agriculture: Guidance on policy and practice toolkit* (Ginebra, OIT). Disponible en: [www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\\_IPEC\\_PUB\\_2799/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2799/lang--en/index.htm).
- OIT-IPEC (2007). *SCREAM - Módulo especial sobre el VIH, el SIDA y el trabajo infantil* (Ginebra, OIT). Disponible en: [www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\\_092627/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_092627/lang--es/index.htm).
- OIT-IPEC (2011). *Niños en trabajos peligrosos: Lo que sabemos, lo que debemos hacer* (Ginebra, OIT). Disponible en: [www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\\_180738/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_180738/lang--es/index.htm).
- OIT-IPEC (2011). *Carpeta de recursos "Seguridad en el trabajo para los jóvenes"* (Ginebra, OIT). Disponible en: [www.ilo.org/ipec/areas/Safeworkforyouth/WCMS\\_157579/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ipec/areas/Safeworkforyouth/WCMS_157579/lang--es/index.htm).
- OIT-IPEC y CIF-OIT (2010). *"How-to" guide on economic reintegration - Children Formerly Associated with Armed Forces and Groups* (Turín, ILO). Disponible en: [www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\\_146562/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_146562/lang--en/index.htm).
- OIT-IPEC, EMP/COOP, ICA (2009). *Cooperating out of child labour – Harnessing the untapped potential of cooperatives and the cooperative movement to eliminate child labour* (Ginebra, OIT). Disponible en: [www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\\_IPEC\\_PUB\\_23875/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_23875/lang--en/index.htm).
- OIT-IPEC, EMP/COOP, ICA (2009). *Training resource pack for agricultural cooperatives on the elimination of hazardous child labour* (Ginebra, OIT). Disponible en: [www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\\_IPEC\\_PUB\\_17296/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_17296/lang--en/index.htm).
- Plan International (2006). *Monitoring and evaluating with children (a short guide)* (Lomé). Disponible en: <http://plan-international.org/files/Africa/WARO/publications/monitoring.pdf>.
- PNUMA, OIT, OIE, CSI (2008): *Empleos verdes: hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono (Nairobi, OIT)*. Disponible en: [www.ilo.org/public/libdoc/igo/2008/434216.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/igo/2008/434216.pdf).
- Organización de las Naciones Unidas (1990). *Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (CDN)* (Nueva York). Disponible en: [www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm](http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm).
- Red de Empleo para los Jóvenes (YEN) (2008). *Building the case for business collaboration on youth employment – Good practice from West Africa* (Dakar). Disponible en: [www.ilo.org/public/english/employment/yen/downloads/psi/the\\_business\\_case\\_for\\_ye.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/yen/downloads/psi/the_business_case_for_ye.pdf).
- UNICEF (2007). *Los principios de París: Principios y directrices sobre los niños asociados a fuerzas armadas o grupos armados* (Nueva York). Disponible en: [www.unicef.org/protection/57929\\_58022.html](http://www.unicef.org/protection/57929_58022.html).

### Sitios web

- Sitio web del Departamento de la OIT Cooperativas (EMP/COOP). Visite: [www.ilo.org/empent/units/cooperatives/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/empent/units/cooperatives/lang--es/index.htm).
- Sitio web del Programa de la OIT de Trabajo Decente. Visite: [www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm).
- Sitio web del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT. Visite: [www.ilo.org/ipec/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ipec/lang--es/index.htm).
- Sitio web del paquete de formación de la OIT "Cómo gestionar su cooperativa agrícola – Curso a distancia" (My.COOP) Visite: <http://moodle.itcilo.org/mycoop/?lang=es>. Una comunidad de la OIT basada en la web sobre las cooperativas que dará acceso a todos los recursos después de inscribirse. Inscripción gratuita.
- Sitio web del programa de la OIT Inicie y Mejore Su Negocio (IMESUN). Visite: [www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/lang--es/index.htm). Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN) es un programa de formación en gestión empresarial con un enfoque en el desarrollo de competencias para iniciar y mejorar las micro y pequeñas empresas.
- Sitio web del programa de formación de la OIT Know about business (KAB). Visite: [www.knowaboutbusiness.org](http://www.knowaboutbusiness.org).



© OIT/M. Crozet

## Anexo 1. Definiciones de los conceptos clave

**Aprendizaje:** Se aplica a todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle, o a hacer que se le enseñe, metódicamente un oficio, en un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador. (*Recomendación núm. 60 de la OIT, 1939*)

**Edad mínima de admisión al empleo:** El Convenio núm. 138 de la OIT define un rango de edades mínimas por debajo de las cuales no debe permitirse el trabajo de ningún niño y que estipula que: a) la edad mínima de admisión al empleo no deberá normalmente ser inferior a quince años, pero en algunos casos los países en desarrollo podrán especificar una edad mínima de catorce años; b) la edad mínima permitida para trabajos ligeros no deberá ser inferior a trece años, pero los países en desarrollo podrán especificar una edad mínima de doce años; c) la edad mínima permitida para trabajos peligrosos no deberá ser inferior a dieciocho años, pero en condiciones estrictas se podrá especificar una edad mínima de dieciséis años. (*Convenio núm. 138 de la OIT, 1973*)

**Empleo:** Se considera como “personas con empleo” a todas aquellas que tengan más de cierta edad especificada y que durante el período de referencia estuvieran i) trabajando o ii) con un empleo o una empresa pero sin trabajar (a saber, las personas temporalmente ausentes del trabajo). Se considerarán trabajando a las personas que durante el período de referencia hayan realizado algún un trabajo por un sueldo o salario, o para obtener un beneficio o ganancia familiar, en

metálico o en especie, al menos durante una hora. (*Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, CIET, 1982*)

**Formación profesional:** La expresión “formación profesional” designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo. (*Recomendación núm. 57 de la OIT, 1939*). La formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes. (*Recomendación núm. 117 de la OIT, 1962*). A efectos de la Recomendación, cuando los términos “orientación” y “formación” están acompañados por “profesional”, significa que la orientación y la formación tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. (*Recomendación núm. 150 de la OIT, 1975*)

**Género:** Si bien el sexo se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, las cuales son universales, el género se refiere a los atributos sociales y oportunidades asociadas con el hecho

de ser mujer u hombre, y las relaciones entre las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. Estos atributos, relaciones y oportunidades se construyen socialmente y se aprenden en el marco de un proceso de socialización. Varían a lo largo del tiempo y del espacio, entre las sociedades y culturas. Por consiguiente, son específicas al contexto y pueden modificarse.

**Igualdad de género:** La igualdad entre hombres y mujeres implica el concepto de que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, niñas como niños, son libres de desarrollar sus capacidades y elegir sus opciones sin limitaciones impuestas por estereotipos, roles rígidos de género y prejuicios. La igualdad de género significa que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres sean considerados, valorados y apoyados por igual. La equidad entre los géneros supone un trato justo para los hombres y las mujeres acorde con sus respectivas necesidades. Puede incluir la igualdad de trato, o un trato diferente pero que sea considerado equivalente, en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. (*ABC de los derechos de los trabajadores e igualdad de género, OIT, 2007*)

**Jóvenes:** En el marco del sistema de las Naciones Unidas, se define como jóvenes a todos aquellos cuya edad está comprendida entre los 15 y 24 años. Sin embargo, este concepto puede variar considerablemente de un contexto a otro. Los sistemas sociales, económicos y culturales establecen las edades límite para determinados roles y responsabilidades de los niños, jóvenes y adultos. Las expectativas culturales de las niñas y niños también inciden en la edad en que se les percibe como adultos, tales como la edad del matrimonio, las prácticas de circuncisión y la maternidad.

**Niño:** Se entiende por “niño” todo ser humano “menor de dieciocho años de edad”. (*Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (CDN), 1990*)

**Orientación profesional:** La OCDE en *Career Guidance Policy Review* define la orientación profesional como “el conjunto de actividades dirigidas a ayudar a las personas de todas las edades y en todos los momentos de su vida, a tomar una decisión sobre educación, formación y profesión, así como a gestionar su trayectoria profesional”. Esta definición incluye hacer más

accesible la información acerca del mercado laboral y sobre las oportunidades educativas y de empleo, organizándola, sistematizándola y asegurando su disponibilidad cuando y donde las personas la necesiten. También implica ayudar a las personas a reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses, competencias, atributos personales, calificaciones y aptitudes y establecer correspondencias con las oportunidades de formación y empleo disponibles. El término “orientación profesional” está reemplazando la expresión “orientación vocacional” en los países de altos ingresos. La orientación vocacional se enfoca en la elección de una ocupación y se distingue de la orientación educativa, que trata de las opciones de cursos de estudio. La orientación profesional une a ambos términos y hace hincapié en la interacción entre el aprendizaje y el trabajo. (*Orientación Profesional – Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos, OIT, 2006*)

**Peores formas de trabajo infantil:** El Artículo 3 del Convenio núm. 182 de la OIT define las peores formas de trabajo infantil como: a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. (*Convenio núm. 182 de la OIT, 1999*)

**Roles de género:** Los roles de género son los que una sociedad o cultura construye y prescribe como roles propios, comportamientos e identidades personales para los hombres y mujeres. Los roles y características de género inciden en las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres a todos los niveles y pueden redundar en una desigualdad de oportunidades y resultados para algunos grupos. Los roles de género a menudo asocian a las mujeres con la femineidad y a los hombres con

la masculinidad, concediendo a estos últimos un mayor valor.

**Servicio de desarrollo empresarial:** Servicios que mejoran el rendimiento de la empresa, su acceso a los mercados y su capacidad para competir. La definición de “servicios de desarrollo empresarial” (...) abarca una amplia gama de servicios empresariales, tanto estratégicos como funcionales. Los servicios de desarrollo empresarial están diseñados para prestar servicios a empresas individuales y no a la comunidad empresarial en su conjunto. *(Servicios de desarrollo empresarial para pequeñas empresas: principios rectores para la intervención de los donantes, Comité de Organismos Donantes para el Desarrollo de la Pequeña Empresa, 2001)*

**Trabajo decente:** Se trata del trabajo productivo para los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente supone que unos y otras tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias; que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social; que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida; y que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todos. *(Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente, Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJB), 2007)*

**Trabajo infantil:** Se trata del trabajo realizado por niños menores de la edad mínima legal requerida para el tipo de trabajo considerado.

## Anexo 2. Propuesta de programa de un taller de preparación de cuatro días y ejercicios en grupo de carácter general

Propuesta de programa de un taller de preparación para impartir una formación profesional y		
Hora	Día 1	Día 2
	<b>INTRODUCCIÓN Y ETAPA PREVIA A LA FORMACIÓN</b>	<b>OPCIONES DE FORMACIÓN</b>
08:30 – 08:45	Inscripción	Resumen del día 1
08:30 – 10:30	<p><b>Alocución oficial de apertura</b></p> <p><b>Objetivos y metodología del taller</b></p> <p><b>Presentación de los participantes y descripción de las expectativas</b></p>	<p><b>SESION IV</b></p> <p><b>Etapa previa a la formación – Parte 2</b></p> <p>a) Orientación y asesoramiento profesionales; y</p> <p>b) fortalecimiento de las capacidades de los socios</p> <p><b>Trabajo en grupo 2, incluido informe</b></p>
10:30 – 11:00		
11:00 – 13:00	<p><b>SESION I</b></p> <p><b>Marcos conceptuales</b></p> <p>Introducción a los principales marcos conceptuales, en particular el trabajo decente, los instrumentos internacionales sobre el desarrollo de competencias, el trabajo infantil, y la salud y seguridad en el trabajo en tanto que se refieran a la formación sobre competencias y medios de subsistencia para los jóvenes no escolarizados.</p> <p><b>Marcos jurídicos nacionales</b></p> <p>La legislación nacional sobre la enseñanza técnica y profesional, la educación, el trabajo infantil, etc.</p>	<p><b>SESION V</b></p> <p><b>Opciones de formación – Parte 1</b></p> <p>a) Introducción a las opciones de formación, en particular el concepto de "enfoque modular", aspectos financieros de la formación, participantes con necesidades especiales; y</p> <p>b) educación en habilidades para la vida y educación básica informal.</p> <p><b>Trabajo en grupo 3</b></p>
13:00 – 14:00		
14:00 – 15:45	<p><b>SESION II</b></p> <p><b>Etapa previa a la formación - Parte 1</b></p> <p>a) Introducción a la etapa previa a la formación;</p> <p>b) identificación de las oportunidades económicas locales;</p> <p>c) identificación y evaluación de los socios potenciales; y</p> <p>d) identificación de los beneficiarios de la formación.</p> <p><b>Introducción al trabajo en grupo 1</b></p>	<p><b>SESION VI</b></p> <p><b>Opciones de formación – Parte 2</b></p> <p>a) Introducción a la formación profesional, en particular las alianzas público-privadas, las pruebas y certificaciones de profesionalidad y las cooperativas;</p> <p>b) formación profesional impartida en un centro;</p> <p>c) formación profesional sobre medios de subsistencia basada en la comunidad, móvil y de extensión; y</p> <p>d) formación de aprendices formal e informal.</p> <p><b>Introducción al trabajo en grupo 4</b></p>
15:45 – 16:00		
16:00 – 17:30	<p><b>SESION III</b></p> <p><b>Trabajo en grupo 1 (continuación), incluido informe</b></p>	<p><b>SESION VII</b></p> <p><b>Trabajo en grupo 4 (continuación)</b></p>

en subsistencia dirigida a jóvenes no escolarizados	
Día 3	Día 4
<b>ETAPA POSTERIOR A LA FORMACIÓN</b>	<b>SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN</b>
Resumen del día 2	Resumen del día 3
<b>SESION VIII</b>	<b>SESION XII</b>
<b>Opciones de formación - Parte 3</b> Formación en iniciativa empresarial <b>Trabajo en grupo 5 (incluidas presentaciones sobre los resultados de los trabajos en grupo 3 a 5)</b>	<b>Supervisión y evaluación</b> <b>Introducción al trabajo en grupo 7</b>
<b>SESION IX</b>	<b>SESION XIII</b>
<b>Etapa posterior a la formación</b> a) Introducción a la etapa posterior a la formación; b) servicios de apoyo para el empleo asalariado; y c) servicios de apoyo para nuevos empresarios, incluido el acceso al crédito.  <b>Introducción al trabajo en grupo 6</b>	<b>Trabajo en grupo 7 (continuación)</b>
<b>SESION X</b>	<b>SESION XIII</b>
<b>Trabajo en grupo 6 (continuación)</b>	<b>Elaboración de los planes de acción individuales</b>  <b>Conclusión</b>  <b>Evaluación</b>  <b>Clausura</b>
<b>SESION XI</b>	
<b>Trabajo en grupo 6, informe</b>	

### Introducción a los trabajos en grupo

- Divida a los participantes en cuatro grupos de acuerdo con un criterio geográfico, de modo que los participantes del mismo distrito, provincia o país trabajen juntos.
- Cada grupo deberá seleccionar a un moderador, un encargado de tomar notas y un encargado de presentar las conclusiones de los ejercicios en el debate plenario. Se puede cambiar de rol en los distintos ejercicios.
- Los participantes permanecerán en los mismos grupos a lo largo de los siete ejercicios, ya que el trabajo que realicen para un ejercicio les servirá de base para el siguiente.
- Los ejercicios en grupo se basarán en los perfiles de dos niños, Mega y Kofi, que se presentan a continuación. El objetivo de estos siete ejercicios en grupo es elaborar programas de formación integrales adaptados al perfil de cada uno de esos dos niños, que incluyan componentes de supervisión y evaluación, y que no sean peligrosos, en sintonía con todos los criterios del trabajo decente.
- Dos de los grupos se basarán en el perfil de Mega y los otros dos grupos en el de Kofi. Los grupos se ocuparán del mismo niño a lo largo de los siete ejercicios en grupo.

### Perfil 1: Mega

Mega es una niña de 15 años de edad. Hace nueve meses se graduó de la primaria con excelentes calificaciones. Su familia vive en una zona rural a 3 km de distancia de una capital provincial. Su padre trabajaba a tiempo completo como soldador en un taller. La familia también vende la cosecha del medio acre de tierra que posee. Hace seis meses, el padre de Mega murió en un accidente de tránsito. Este hecho repercutió considerablemente en la situación económica del hogar pues él era el principal sostén económico. La madre de Mega sostiene ahora a la familia aceptando trabajos de lavado y limpieza cuando se presentan, además de trabajar en la granja. Pese a su prometedor desempeño escolar, Mega ha tenido que abandonar la escuela para ayudar a su madre a cuidar a sus dos hermanos menores (de 8 y 4 años de edad) y ahora está considerando la posibilidad de aceptar una oferta para trabajar

como mesera en un pequeño hotel de la capital del distrito. Mega solía ser una niña feliz, despreocupada y con muchos amigos, pero debido a la pérdida de su padre y la repercusión de ese hecho en su familia, está desanimada y tiene muy poca esperanza en su futuro. Mega no sabe qué quisiera ser cuando crezca, pero le gustaría aprender inglés e informática.

## Perfil 2: Kofi

Kofi es un niño de 16 años que ha abandonado la escuela en tercer grado porque sus padres ya no podían permitirse enviarlo a la escuela. Kofi vive con su madre, padre y tres hermanos en un vecindario pobre a las afueras de la capital de su país. Cuando era niño contrajo la poliomielitis y tiene la pierna derecha paralizada. Puede caminar distancias cortas con ayuda de un bastón. El padre de Kofi es pescador y su madre cocina algunos frutos de la pesca y los vende en el mercado local con muy bajos beneficios. Kofi pasa la mayoría de su tiempo inactivo pero a veces ayuda a su madre a limpiar y cocinar el pescado cuando necesita ayuda. Pese a su discapacidad, tiene confianza y es un miembro que la comunidad local aprecia por su entusiasmo y alegría. Kofi sueña con ser doctor cuando crezca.

## Trabajo en grupo 1 – Sesión técnica sobre la etapa previa a la formación - Parte 1

Este ejercicio en grupo abarca las siguientes secciones de la guía:

- introducción a la etapa previa a la formación;
- identificación de las oportunidades económicas locales;
- identificación y evaluación de los socios potenciales; e
- identificación de los beneficiarios de la formación.

### Tareas

Existen muchas herramientas distintas que permiten identificar las oportunidades económicas locales. Para este ejercicio, utilizará la encuesta sobre el perfil de la comunidad, la encuesta sobre demanda del consumidor y las encuestas relativas a las oportunidades de mercado (véase el Anexo 3).

- Examine el perfil del niño del que debe ocuparse, Mega o Kofi. El grupo meta de su proyecto son los niños vulnerables al trabajo infantil y la explotación. En función de sus conocimientos acerca de los factores que contribuyen a la vulnerabilidad (véase el Recuadro 5), **¿cree que Mega y/o Kofi cumplen los criterios necesarios para beneficiar de apoyo en el marco de su proyecto? Por qué o por qué no.**
- Seleccione dos esferas con las que estén familiarizados los miembros de su grupo, y que sean típicas de las zonas en las que viven Mega y Kofi. Rellene las tres encuestas en función de la zona geográfica seleccionada<sup>38</sup>. Partiendo de este ejercicio, elabore una lista que incluya **5 a 7 posibles opciones de empleo locales.** Al trabajar con los formularios de encuesta, encontrará que algunas veces no dispone de suficiente información; en tal caso, rellene los espacios en blanco basándose en sus conocimientos generales de la zona o país en el que trabaja. No consagre demasiado tiempo a rellenar las encuestas (máximo 20 minutos). Más bien, examínelas rápidamente y céntrese en las secciones importantes que pueden ayudarle a identificar las opciones de empleo.
- Presente sus conclusiones en el debate plenario.

## Trabajo en grupo 2 – Sesión técnica sobre la etapa previa a la formación - Parte 2

Este ejercicio en grupo abarca las siguientes secciones de la Guía de recursos:

- orientación y asesoramiento profesionales; y
- fortalecimiento de las capacidades de sus socios.

### Tareas

En el perfil del niño del que debe ocuparse, Mega o Kofi, encontrará información acerca de sus capacidades y limitaciones individuales, así como sobre sus aspiraciones para el futuro. Examine la lista de opciones de empleo locales (5 a 7) adaptadas al niño que le corresponde, y que

<sup>38</sup> El objetivo de este ejercicio no es rellenar todas las secciones de estas tres herramientas de encuesta. El objetivo principal es familiarizarse con este tipo de herramientas y examinar cómo están estructuradas.

obtuvo trabajando con las tres encuestas en el ejercicio en grupo anterior.

- ¿Cuáles son las opciones de empleo locales potenciales que se ajustarían al perfil de Mega/ Kofi? Utilice el formato propuesto en la matriz presentada a continuación para consignar sus conclusiones.
- Examine cada opción de empleo potencial y analice si está en sintonía con los criterios del trabajo decente.
- Imagine que está teniendo una conversación con Mega o Kofi acerca de sus proyectos de empleo respectivos. La decisión final sobre el proyecto de empleo en el que deberá centrarse implica la existencia de compatibilidad entre todas las columnas.
- Presente sus conclusiones en el debate plenario.

### Trabajo en grupo 3 – Sesión técnica sobre las opciones de formación - Parte 1

Este ejercicio en grupo cubre las siguientes secciones de la Guía de recursos:

- introducción a las opciones de formación, incluido el concepto de enfoque modular, aspectos financieros de la formación, aprendices con necesidades especiales; y
- formación sobre habilidades para la vida y educación básica informal.

### Introducción

Los grupos de trabajo 3, 4 y 5 están estrechamente vinculados. A través de estos tres ejercicios desarrollará un programa de formación completo e individualizado para el niño del que debe ocuparse, Mega o Kofi.

Recuerde que la OIT promueve un enfoque de formación integrado y modular que incluye elementos de educación básica informal, educación en habilidades para la vida, competencias profesionales sobre medios de subsistencia, y formación en iniciativa empresarial, en función de las necesidades individuales de cada aprendiz.

### Tareas

- Examine las conclusiones del trabajo en grupo 2 sobre el proyecto final de empleo para el niño del que debe ocuparse, ya sea Mega o Kofi, y sus capacidades y limitaciones.
- Elabore un programa de formación para el niño del que debe ocuparse, ya sea Mega o Kofi. Debe especificar la duración de la formación (en horas, días semanas o meses), si será a tiempo completo o a tiempo parcial. Elabore el formato del programa de estudio.
- Ya que en esta sesión técnica se examina la educación básica informal y la educación en habilidades para la vida, deberá ser más específico acerca del contenido de esas sesiones, y podrá dejar en blanco las casillas correspondientes a la formación profesional/ subsistencia y la formación en iniciativa empresarial.
- La presentación de los resultados del ejercicio se hará al final del trabajo en grupo 5.

	Capacidades	Limitaciones	Idea inicial del proyecto	Oportunidades locales realistas	¿En sintonía con los criterios del trabajo decente? (Sí/No)	Conclusión: proyecto final de empleo
Mega o Kofi				1.		
				2.		
				3.		
				4.		
				5.		
				6.		

### Trabajo en grupo 4 – Sesión técnica sobre las opciones de formación - Parte 2

Este ejercicio en grupo abarca las siguientes secciones de la Guía de recursos:

- introducción a la formación profesional, incluidas las APP, pruebas y certificación de profesionalidad y cooperativas;
- formación profesional impartida en un centro;
- formación profesional sobre medios de subsistencia comunitaria, móvil y de extensión; y
- aprendizaje formal e informal.

#### Introducción

Como se ha señalado anteriormente, los trabajos en grupo 3, 4 y 5 están estrechamente relacionados. A través de estos ejercicios elaborará un programa de formación completo e individualizado para el niño del que debe ocuparse, Mega o Kofi.

#### Tareas

- Examine el programa de formación que ha elaborado en el ejercicio anterior. El contenido de los bloques sobre la formación profesional/ en subsistencia siguen en blanco. Proporcione más información detallada sobre el contenido de esas sesiones basándose en lo que ha aprendido durante las exposiciones. Tenga en cuenta lo siguiente:
  - Examine los proyectos de empleo que han acordado en el trabajo en grupo 3. ¿Siguen siendo estos válidos para el niño del que debe ocuparse, Mega o Kofi?
  - ¿Cuál sería la mejor modalidad para impartir la formación profesional/ en subsistencia (centros de formación profesional formal o no formal dirigidos por el sector público/ONG; formación comunitaria, formación de extensión/móvil; aprendizaje formal/informal)?
- ¿Cuáles son los peligros asociados con el proyecto de empleo y qué puede hacerse para eliminar los riesgos? (Véase el Paso 4, Sección 3.1 para obtener más orientación si es necesario).
- La presentación de los resultados del ejercicio se hará al final del trabajo en grupo 5.

### Trabajo en grupo 5: – Sesión técnica sobre las opciones de formación - Parte 3

Este ejercicio en grupo abarca la siguiente sección de la Guía de recursos: Formación en iniciativa empresarial.

#### Introducción

Como se ha señalado anteriormente, los trabajos en grupo 3, 4 y 5 están estrechamente relacionados. Durante esos tres ejercicios habrá de elaborar un programa de formación integral e individualizado para el niño del que debe ocuparse, Mega o Kofi.

#### Tareas

- Examine el programa de formación para Mega/Kofi que ha elaborado en las sesiones anteriores. El contenido de las secciones sobre formación en iniciativa empresarial se ha dejado en blanco. Ahora tendrá la tarea de proporcionar información más detallada para esta sección en función de lo que ha aprendido durante todas las presentaciones y lo que cree pertinente.
- Examine las casillas sobre una formación que tiene en cuenta las cuestiones de género (Recuadro 12 de la Guía de recursos) y la inclusión de aprendices con discapacidades (Recuadro 13 de la Guía de recursos). ¿Qué es pertinente para el niño del que debe ocuparse? ¿Necesita realizar alguna revisión en el programa de estudios para satisfacer sus eventuales necesidades especiales?
- Examine todos los componentes del programa de estudios para Kofi/Mega. ¿Está satisfecho con el programa o necesita efectuar algún cambio? Dado el caso, realice los cambios pertinentes y complete el programa.
- Presente los resultados de los trabajos en grupo 3, 4 y 5.

### Trabajo en grupo 6 – Sesión técnica sobre la etapa posterior a la formación

Este ejercicio en grupo abarca las siguientes secciones de la Guía de recursos:

- introducción a la etapa posterior a la formación;

- b) servicios de apoyo para el empleo asalariado; y
- c) servicios de apoyo para nuevos empresarios, incluido el acceso al crédito.

### Tareas

- En función de los tipos de servicios posteriores a la formación disponibles, proponga un paquete óptimo de servicios que deberán prestarse al niño del que debe ocuparse, Mega o Kofi, que le ayudará a encontrar un empleo seguro y decente.
- En función de su experiencia de trabajo en zonas geográficas similares a aquellas en las que viven Mega y Kofi, ¿qué socios potenciales podrían estar disponibles para prestar estos servicios? Examine el recuadro 4 de la Guía de recursos sobre los criterios propuestos para la selección de organismos socios. Responda a las siguientes preguntas:
  - ¿Cuáles serían las fortalezas y debilidades de los socios disponibles?
  - ¿Qué formación (dado el caso) puede ofrecer su proyecto a los organismos asociados para mitigar algunas de sus debilidades?
- Presente los resultados del trabajo en grupo.

### Trabajo en grupo 7 – Sesión técnica sobre la supervisión y evaluación

Este ejercicio en grupo abarca las siguientes secciones de la Guía de recursos:

- a) supervisión; y
- b) evaluación.

### Tareas

- Los objetivos del proyecto constituyen la base para la elaboración de indicadores. Examine el objetivo propuesto a continuación. ¿Refleja el programa de formación y el paquete de servicios posteriores a la formación que ha elaborado para Mega y Kofi? En caso negativo, revise y proponga una nueva formulación del objetivo.

- Objetivo del proyecto. Al final del proyecto, mil jóvenes no escolarizados de 15 a 17 años han encontrado un empleo seguro y decente ya sea asalariado o por cuenta propia mediante: a) la impartición de programas de formación individualizados; y b) los servicios necesarios posteriores a la formación.

- Su siguiente tarea es elaborar un conjunto de indicadores que le ayudarán a medir su avance hacia el objetivo.

- Recuerde que los indicadores deben ser SMART: específicos, para medir la información necesaria de manera tan exacta como sea posible; mensurables, para garantizar que la información pueda obtenerse rápidamente; atribuibles, para garantizar que cada medida esté vinculada al esfuerzo del proyecto; realista, para garantizar que los datos puedan obtenerse de forma oportuna con una frecuencia y un costo razonables; y centrados, en la población meta.

- En función de sus conocimientos, respecto a situaciones similares en su país, proponga una línea de base realista para cada indicador.

- Defina objetivos realistas para cada indicador que resulten en el logro del objetivo del proyecto. Los objetivos deben definirse: a) a mitad del proyecto y b) al término del proyecto.

- El Recuadro 26 de la Guía de recursos ofrece una visión general de los diferentes tipos de evaluaciones. El tipo de diseño de evaluación que elija depende de sus necesidades de información. En la mayoría de los casos, las evaluaciones combinan elementos de distintos tipos de evaluación. ¿Qué elementos le gustaría que se utilicen en la evaluación final de su proyecto? Explique sus razones.

- Presente los resultados del trabajo en grupo.

## Anexo 3. Puntos de evaluación de un examen inicial de los productos potenciales de servicios y competencias

<p><b>Impacto económico</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Podría producir la actividad económica prevista ingresos adicionales para el beneficiario y, dado el caso, cuánto representaría el aumento respecto a los ingresos existentes, por ejemplo, 10, 20 o 30 por ciento, etc.?</li> <li>• ¿Qué sucedería si la inversión y el fondo de operaciones procedieran de un préstamo? La viabilidad financiera es determinada por la capacidad de la actividad para generar suficientes ingresos a fin de lograr la viabilidad económica y rembolsar cualquier préstamo contraído para la inversión y el fondo de operaciones durante un período de tiempo determinado.</li> <li>• Si se determina que la actividad es económica y financieramente viable, ¿podría impartirse la formación necesaria de una manera eficaz respecto a los costos? ¿Se pueden obtener los formadores y equipos necesarios? ¿Están disponibles los materiales de formación necesarios?</li> </ul>
<p><b>Cuestiones relativas a la formación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las necesidades de formación que implica la actividad económica prevista, (por ejemplo, competencias técnicas, formación en aptitudes interpersonales)?</li> <li>• ¿Quiénes serían los aprendices potenciales? ¿Cuáles son sus intereses? ¿Serían grupos o aprendices individuales?</li> <li>• ¿Quiénes son los proveedores de la formación y los formadores potenciales? ¿Cuál sería el proceso de selección de los formadores? ¿Poseen las competencias para abordar las necesidades de los grupos meta?</li> <li>• ¿Cuáles son los costos estimados de la formación? ¿Puede organizarse la formación con cargo a las instituciones? De no ser así, ¿qué medios alternativos existen para financiar la formación?</li> <li>• ¿Se dispone localmente de equipos de formación y son pertinentes? De no ser así, ¿de qué manera se podrían suministrar/adquirir equipos de formación?</li> </ul>
<p><b>Materias primas/ insumos de producción</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existen materias primas localmente disponibles? Determine la cantidad y calidad (estimadas), el carácter estacional y las implicaciones ambientales de su utilización.</li> <li>• ¿Existen otros insumos disponibles, como por ejemplo, electricidad, agua, combustible?</li> <li>• ¿Quién posee las materias primas? ¿son accesibles y están disponibles para la actividad económica y para los beneficiarios potenciales?</li> <li>• ¿Cuál es el costo de las materias primas (adquisición y transporte)? ¿Es confiable el suministro como para que no genere períodos de inactividad en la producción, o aumentos del precio de los productos terminados? ¿Qué importancia tendría el hecho de que se produjeran tales aumentos?</li> <li>• ¿Cuál sería el costo estimado de la disponibilidad suficiente de materias primas? ¿Podría financiarse con fuentes propias o fuentes externas (por ejemplo, préstamos o créditos otorgados por los proveedores)?</li> <li>• ¿Cuáles son los usos alternativos de las materias primas? ¿Darían lugar a la competencia para el reabastecimiento o modificaciones del costo?</li> </ul>
<p><b>Tecnología de la producción</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la tecnología que empleará la actividad económica? ¿Requerirá mucha mano de obra?</li> <li>• ¿Cuáles son las herramientas y equipos necesarios? ¿Cómo pueden obtenerse? ¿Qué sucedería con el mantenimiento, reparaciones y piezas de repuesto (están disponibles localmente)? ¿Cuáles son los costos?</li> <li>• ¿En qué lugar estaría localizada la actividad económica en relación con el mercado? ¿Qué superficie es necesaria para el taller? ¿Quién sería el propietario de tal área? ¿Está disponible actualmente? ¿Se adquiriría o alquilaría? ¿Cuál es el precio de compra/alquiler? ¿Cuánto tiempo estaría disponible? ¿Necesitaría energía (electricidad) y agua? ¿Existen ya las conexiones, sería costoso instalarlas? ¿Es acaso necesario un taller independiente o puede situarse en la casa del propietario?</li> </ul>
<p><b>Gestión y organización</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se organizaría el negocio (por ejemplo, empleo por cuenta propia, cooperativa, otro tipo de empresa colectiva)? ¿Cuántos trabajadores, tipo de trabajadores – trabajo familiar, trabajadores asalariados, etc.? ¿Cómo se dirigiría? ¿Por quién?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál sería la participación de los graduados? ¿Sus familias? ¿La comunidad?</li> <li>• ¿Cuáles son los organismos/organizaciones de apoyo que deberán implicarse en la actividad económica? ¿Tienen el deseo y la capacidad de proporcionar apoyo?</li> </ul>
<b>Requisitos de inversión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuánta inversión inicial se estima que será necesaria? ¿Cuánto en capital fijo y cuánto en fondo de operaciones?</li> <li>• ¿Cuáles pueden ser las fuentes de capital? Véase el Recuadro 23: Necesidad de capital inicial y fondo de operaciones de los nuevos empresarios, para obtener sugerencias sobre la manera de resolver las cuestiones relacionadas con las necesidades de capital de los nuevos empresarios adolescentes.</li> </ul>
<b>Marketing</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué productos van a fabricarse? ¿Cuáles son los diseños de producto? ¿De dónde provienen? ¿Están totalmente disponibles actualmente? De no ser así, ¿quién se encargará de elaborar el diseño? ¿En qué cantidad y con qué nivel de calidad se fabricarán los productos? ¿Son comercializables?</li> <li>• ¿Cuáles serán los precios? Considerando los costos de producción y los márgenes de beneficio, ¿puede competir el precio con el de productos similares en el mercado?</li> <li>• ¿Cuáles son y dónde se encuentran las salidas de mercado de los productos? ¿Se venderán en la comunidad? ¿En la provincia? ¿En otros lugares? ¿Cuál es la extensión de la demanda?</li> <li>• ¿Cuáles son los consumidores/compradores meta? ¿Cuál es el costo del transporte al mercado (si está fuera de la comunidad)?</li> <li>• ¿Necesitarán control de calidad los productos? ¿Envase? ¿Campañas de promoción? ¿Dónde y cómo puede el negocio obtenerlos y pagarlos?</li> <li>• ¿Cuál será el principal producto y productor de la competencia? ¿De dónde procederá la competencia (por ejemplo, la competencia procederá de los graduados de la formación)? ¿Internos/externos? ¿Cuál es la ventaja distintiva del producto?</li> </ul>
<b>Trabajo decente y salud y seguridad en el trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Respetan las oportunidades identificadas los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la libertad sindical y la negociación colectiva, el derecho a la no discriminación, y el derecho a no realizar trabajos forzados o en condición de servidumbre?</li> <li>• ¿Satisface la oportunidad identificada otros componentes vinculados al trabajo decente: remuneración adecuada, protección social y sostenibilidad?</li> <li>• ¿Existe una lista de trabajos peligrosos en su país? Dado el caso, asegúrese de que las oportunidades económicas identificadas no figuren en dicha lista.</li> <li>• Si existe cualquier riesgo de que el niño se exponga a peligros relacionados con el trabajo para producir los productos o servicios identificados, deberá realizar una evaluación de los riesgos e identificar las maneras de reducirlos. Véase el Paso 4, Sección 3.1 para obtener más información sobre las evaluaciones de los riesgos.</li> </ul>
<b>Otras cuestiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El negocio contemplado tiene implicaciones legales y sociales? ¿Se necesita algún tipo de permisos o licencias? ¿Serían difíciles de obtener?</li> <li>• ¿Implica alguna cuestión de género, discapacidad o diversidad? ¿Implica alguna cuestión de medio ambiente? ¿Existe alguna relación con los planes de desarrollo presentes o futuros de la región/localidad?</li> <li>• ¿Ayudará el negocio a la comunidad (por ejemplo, mediante un aumento del empleo y de los ingresos a través de vínculos con otras actividades locales)?</li> <li>• ¿Qué apoyo institucional y profesional necesita el negocio? ¿Está disponible? ¿Es confiable? ¿Asequible?</li> <li>• ¿Cuáles son los servicios gubernamentales pertinentes disponibles en la zona del proyecto (por ejemplo, servicios de extensión, organizaciones de desarrollo rural, escuelas de formación técnica, etc.)? Después del examen inicial con los comités TREE locales y las comunidades, y sobre la base de información recopilada en esas encuestas, se pueden proponer posibles esferas de empleo asalariado y creación de nuevas empresas. Deberá elaborarse una lista preliminar de las actividades potenciales generadoras de ingresos y las posibles oportunidades de empleo asalariado para examen ulterior en el marco de estudios de viabilidad. Únicamente si los resultados de esos estudios confirman la viabilidad de las actividades económicas, se podrán elaborar programas de formación basados en la evaluación de las necesidades de formación.</li> </ul>

## Anexo 4. Metodología para evaluar los sistemas de aprendizaje informal para intervenciones potenciales<sup>39</sup>

### PASO 1. Identificar los oficios en los que se practica el aprendizaje

Una rápida evaluación del terreno planteando preguntas a los propietarios de las pequeñas empresas ayudará a determinar los oficios y ocupaciones en las que predomina el aprendizaje. Estas preguntas se centrarán en:

- la manera en que se adquieren las competencias;
- la situación de los jóvenes en la empresa;
- una idea general del contenido de la formación;
- la importancia de un acuerdo de formación;
- la duración del período de aprendizaje.

Una evaluación rápida para identificar los oficios y ocupaciones que se aprenden a través del aprendizaje informal (véase el Apéndice).

### PASO 2. Selección de ocupaciones para un análisis más detenido

Después de identificar las ocupaciones que caracterizan el aprendizaje informal, es necesario seleccionar oficios u ocupaciones específicas para realizar un estudio más detenido de las prácticas en el aprendizaje informal. La selección de las ocupaciones para el estudio debe basarse en los siguientes dos criterios:

- La ocupación posee un buen potencial de crecimiento y desarrollo que contribuirá a aumentar la motivación, oferta y demanda del aprendizaje, así como los beneficios de la formación de aprendices. Esto puede obedecer a los posibles vínculos con las cadenas de producción nacionales o internacionales, o la contribución de ciertos oficios de aprendices a otras metas de desarrollo nacional, tales como el agua potable y el saneamiento, la ampliación de la infraestructura, etc. La ocupación no debe confrontarse a una saturación del

mercado y, en general, debe ser atractiva para el grupo meta.

- La selección deberá ser equilibrada en relación con el género de modo que también se incluyan las ocupaciones en las que predominan las mujeres. El aprendizaje informal a menudo se caracteriza por una fuerte segregación ocupacional, y muchas ocupaciones están dominadas por los hombres mientras que otras por las mujeres. Es necesario prestar especial atención para seleccionar oficios y ocupaciones que incluyan como aprendices tanto a mujeres como a hombres jóvenes.

De preferencia, esta información deberá corresponder con un examen bibliográfico de los documentos adecuados sobre las perspectivas económicas de la región respectiva, tales como las estrategias de desarrollo nacionales, evaluaciones sectoriales, estrategias nacionales de desarrollo de competencias, y otras. Esta **evaluación de las oportunidades económicas** es necesaria para todos los tipos de ofertas de desarrollo de competencias, y no está limitada al contexto del aprendizaje informal.

Idealmente, las ocupaciones propuestas para un mayor análisis deben ser validadas por las partes interesadas locales.

### PASO 3. Comprender las reglas y prácticas del aprendizaje informal en las ocupaciones seleccionadas

Para cualquier tipo de intervención, es esencial comprender de qué manera está organizado el aprendizaje informal, por qué y en qué condiciones los aprendices deben integrarse a un taller, y de qué manera los aprendices quedan aptos para el empleo. Las intervenciones deberán utilizar el sistema de aprendizaje informal existente, basarse en sus fortalezas y mejorarlo aportando soluciones a algunas de sus debilidades. Las intervenciones en todos los casos deberán evitar cambiar las motivaciones existentes de las empresas para impartir formaciones o propiciar desequilibrios entre los aprendices beneficiarios y otros aprendices.

<sup>39</sup> Esta metodología está adaptada a partir de OIT: *Upgrading informal apprenticeship* (2012), op. cit.

La siguiente lista de verificación está destinada a guiar en la recopilación de información sobre las prácticas relativas al aprendizaje informal en las

ocupaciones seleccionadas. Para cada ocupación, deberá completarse una lista de verificación separada.

Información necesaria	Pregunta	Respuesta
Persona encargada de negociar el contrato/acuerdo de aprendizaje en la empresa	¿Quién firma el acuerdo de aprendizaje?	
Duración del aprendizaje	¿El acuerdo de aprendizaje especifica una duración/período? ¿De cuántos días, semanas o meses? De no especificarlo, ¿normalmente cuál es la duración del aprendizaje?	
Acuerdos de financiación	¿Los padres/el aprendiz deben pagar un importe por la formación? ¿De cuánto es el importe? ¿Cuándo deben pagarlo?  ¿Los aprendices reciben algún tipo de remuneración por su trabajo (dinero de bolsillo, salario, etc.)? ¿De cuánto es esta remuneración? ¿Los aprendices reciben dinero adicional de parte de los clientes (además del dinero de bolsillo o salario)?	
Colaboración entre empresas mediante redes o asociaciones de negocios	¿Existen redes o asociaciones de negocios con las que colabora la empresa? ¿La empresa forma a los aprendices de la mano de otra empresa?	
Condiciones del aprendizaje	¿Qué se especifica en el acuerdo de aprendizaje? (horas de trabajo, período de prueba, indumentaria, herramientas que se deben traer, responsabilidad por daños y perjuicios, derecho de renuncia, protección en caso de accidente o enfermedad)	
Requisitos de acceso	¿La empresa requiere que los aprendices posean un nivel mínimo de educación formal?  ¿Qué factores considera importantes a la hora de seleccionar a los aprendices?	
Motivos para enseñar del maestro artesano	¿Por qué la empresa ha decidido formar aprendices? ¿Por qué los aprendices deciden inscribirse en la formación? ¿Se la considera una forma de empleo remunerado?	
Seguridad y salud en el trabajo	¿Alguno de los trabajadores o aprendices de la empresa se ha lastimado en los últimos seis meses?  ¿Se informa a los aprendices sobre los riesgos laborales?  ¿El maestro artesano explica las medidas de protección ante los riesgos laborales?	
Discriminación debido al género, discapacidad, VIH/SIDA, minoría étnica, religión, etc.	¿Cuántos aprendices con discapacidades/de minorías étnicas/de otras religiones/etc. se forman en la empresa? Si la cantidad es pequeña, ¿cuáles son las causas?	
Al final del aprendizaje	¿Cómo se establece el final del aprendizaje?  ¿Hay una prueba de aptitud? ¿Celebran la graduación? ¿Los aprendices reciben un certificado o diploma?	
Vínculos con otros centros de formación	¿El dueño de la empresa/el maestro artesano toma cursos de actualización o formaciones relacionadas con el negocio?  ¿Los aprendices siguen capacitaciones en centros formales?	
Oportunidades laborales	Usualmente, ¿dónde trabajan los aprendices después de la formación? (en la propia empresa, en la economía informal, en otra pequeña empresa, por cuenta propia)	

La información se puede obtener a través de encuestas o debates en grupos focales con:

- asociaciones encargadas de la organización de empresas en el ámbito de las ocupaciones seleccionadas;
- empresas individuales (propietarios de empresas, maestros artesanos);
- aprendices;
- padres de los aprendices; y
- organizaciones comunitarias, grupos de jóvenes, etc.

La información obtenida anteriormente ayudará a determinar la manera en que puede utilizarse el aprendizaje informal como un medio para proporcionar o mejorar la formación profesional para los jóvenes desfavorecidos<sup>40</sup>. Las intervenciones deberán basarse en las prácticas actuales vigentes, en particular con respecto al período de aprendizaje y los acuerdos de financiación, con el fin de no distorsionar las motivaciones de las empresas para impartir formación.

## APÉNDICE

### Evaluación rápida para identificar los oficios y ocupaciones que se enseñan por medio de aprendizaje informal

No leer en voz alta el texto en *cursiva*.

#### Preguntas que habrá que hacer a los propietarios de pequeñas empresas:

Hombre  Mujer  (marcar)

¿Cuál es su profesión? \_\_\_\_\_

1) ¿Cómo pueden los jóvenes aprender a ser un \_\_\_\_\_ [la profesión mencionada en la pregunta anterior]?

(SE ACEPTAN MÚLTIPLES RESPUESTAS)

- a) pueden aprender las competencias en un negocio como éste;
- b) pueden seguir un curso en un centro de formación;

- c) pueden aprender de sus padres, parientes o amigos.

*Si la respuesta es a) o incluye a), seguir.*

2) Si un joven aprende en su empresa, ¿cuál es la situación del joven en la empresa? (SE ACEPTA UNA SOLA RESPUESTA)

- a) Aprendiz.
- b) Aprendiz y trabajador.
- c) Trabajador.
- d) Ningún estatuto – visitante casual.

*Si la respuesta es a) o b), seguir.*

*Si la respuesta es c), los jóvenes normalmente se emplean como trabajadores de bajas calificaciones a cambio de un salario bajo o dinero de bolsillo. Empiezan con tareas sencillas y aprenden el oficio. Sin embargo, no existe ningún compromiso de formación por parte del maestro artesano.*

*Si la respuesta es d), se permite a los jóvenes trabajar en la empresa y pueden ir a la empresa o dejarla cuando lo deseen. Mientras que están en la empresa, pueden aprender de las personas que trabajen en ella. Sin embargo, el maestro artesano tampoco se compromete a darles una formación.*

3) ¿Qué abarca la formación?

(SE ACEPTA UNA SOLA RESPUESTA)

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| a) Todas las competencias pertinentes para el oficio.                                       | <i>Pasar a la pregunta 5</i> |
| b) Sólo las competencias que pide el aprendiz.  | <i>Pasar a la pregunta 4</i> |
| c) Los jóvenes aprenden sólo determinadas competencias del oficio, en particular _____.     | <i>Pasar a la pregunta 4</i> |
| d) Los jóvenes aprenden todo lo que la empresa produce durante el tiempo que pasan en ella. | <i>Pasar a la pregunta 4</i> |

<sup>40</sup> OIT: *Increasing the employability of disadvantaged youth - Skills for Employment Policy Brief* (Ginebra, 2011).

4) Cuando el joven deja la empresa después de completar la formación, en su opinión, ¿cree que habrán adquirido suficientes competencias para encontrar un empleo o abrir su propio negocio?

- a) Sí
- b) NO
- c) No sabe

*Si la respuesta es a), seguir.*

*Si la respuesta es b) o c), sería cuestionable si la formación puede considerarse como un aprendizaje informal. Si los aprendices piden aprender competencias específicas (respuesta 3b), normalmente pagan por este servicio. Si las competencias parciales adquiridas no permiten que los aprendices puedan encontrar un empleo, el sistema presenta debilidades considerables. Este punto deberá examinarse más detenidamente.*

5) ¿Firma un acuerdo de formación con ellos?

- a) Sí
- b) NO

*Si la respuesta es a), seguir.*

*Si la respuesta es b), pregunte más acerca de la manera en que se transmiten las competencias. No obstante, éste no es un sistema de aprendizaje informal.*

6) ¿Cuánto tiempo suele durar la formación? (SE ACEPTA UNA SOLA RESPUESTA)

- a) Tres años o más
- b) Uno a tres años
- c) Seis a doce meses
- d) Menos de seis meses

*Si la respuesta es a) o b), el tipo de formación identificada es un aprendizaje informal. El joven (o los padres) concluyen un acuerdo con el propietario o el maestro artesano para que el joven reciba una formación mientras trabaja en la empresa.*

*Si la respuesta es c) o d), será incierto si la persona puede adquirir todas las competencias pertinentes para el oficio en un período tan corto. Sin embargo, ello dependerá del nivel de complejidad de las competencias transmitidas. Los formuladores de políticas, expertos en formación o jefes de proyecto deben decidir si el sistema de formación para esta ocupación en particular debe examinarse más detenidamente.*

7) ¿Qué número de aprendices hombres y aprendices mujeres recibe en promedio?

Número de aprendices hombres \_\_\_\_\_

Número de aprendices mujeres \_\_\_\_\_

## Anexo 5. Ejemplo de formulario de seguimiento individual<sup>41</sup>

Título del proyecto: .....

Nombre del niño: .....

Sexo: .....

Fecha de nacimiento: .....

Dirección: .....

Número de identificación del niño: .....

Fecha de entrada en el proyecto: .....

Fecha de salida del proyecto: .....

Si ha dejado el proyecto, indicar la razón: .....

			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
<b>1. Situación relativa a la formación</b>														
<b>1.1</b>	Actualmente en orientación profesional	Año 1												
		Año 2												
<b>1.2</b>	Actualmente en educación básica informal	Año 1												
		Año 2												
	Tasa de participación (%)	Año 1												
		Año 2												
¿Ha completado los cursos?(Sí/No)	Año 1													
	Año 2													
<b>1.3</b>	Ámbito de formación profesional	Año 1												
		Año 2												
	Duración de la formación (en horas, semanas o meses, dado el caso)	Año 1												
		Año 2												
	Actualmente en formación profesional	Año 1												
		Año 2												
	Tasa de participación (%)	Año 1												
		Año 2												
	¿Ha completado la formación? (Sí/No)	Año 1												
		Año 2												

<sup>41</sup> Adaptado de OIT-IPEC y CIF-OIT: "How-to" guide..., (2010), op. cit.

			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
<b>1.4</b>	¿Actualmente en aprendizaje formal/no formal? (Sí/No)	Año 1													
		Año 2													
	Duración de la formación	Año 1													
		Año 2													
	Tasa de participación (%)	Año 1													
		Año 2													
	¿Ha completado la formación? (Sí/No)	Año 1													
		Año 2													
<b>1.5</b>	¿Actualmente en formación en iniciativa empresarial? (Sí/No)	Año 1													
		Año 2													
	Duración de la formación (en horas/semanas o meses, dado el caso)	Año 1													
		Año 2													
	Tasa de participación (%)	Año 1													
		Año 2													
	¿Ha completado los cursos? (Sí/No)	Año 1													
		Año 2													
<b>2. Situación relativa al empleo</b>															
<b>2.1</b>	Actualmente empleado por un empleador	Año 1													
		Año 2													
	Sector/ámbito	Año 1													
		Año 2													
	Tasa de participación (%)	Año 1													
		Año 2													
	Contribución del proyecto al salario pagado por el empleador al niño	Año 1													
		Año 2													
Supervisión por parte del organismo de ejecución	Año 1														
	Año 2														
<b>2.2</b>	Actualmente en fase de creación/gestión de una microempresa individual	Año 1													
		Año 2													
	Sector/ámbito	Año 1													
		Año 2													
	Supervisión por parte del organismo de ejecución	Año 1													
		Año 2													

			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
<b>2.3</b>	Actualmente miembro de un grupo empresarial/ cooperativa/asociación	Año 1													
		Año 2													
	Sector/ámbito	Año 1													
		Año 2													
	Tasa de participación (%)	Año 1													
		Año 2													
	Supervisión por parte del organismo de ejecución	Año 1													
		Año 2													
<b>3. Servicios adicionales prestados por otros socios</b>															
<b>3.1</b>	Alimentación	Año 1													
		Año 2													
<b>3.2</b>	Material escolar	Año 1													
		Año 2													
<b>3.3</b>	Apoyo en forma de microfinanciación	Año 1													
		Año 2													
<b>3.4</b>	Apoyo psicosocial	Año 1													
		Año 2													
<b>3.5</b>	Apoyo relacionado con el VIH/SIDA	Año 1													
		Año 2													
<b>3.6</b>	Servicios médicos/ sanitarios	Año 1													
		Año 2													
<b>3.7</b>	Asistencia jurídica	Año 1													
		Año 2													
<b>3.8</b>	Otro tipo de apoyo	Año 1													
		Año 2													

## Anexo 6. Ejemplo de formulario simple de supervisión de los riesgos para la salud y la seguridad

<b>Información sobre el lugar de trabajo y el empleador:</b> Empleado en un restaurante local, realiza varias tareas									
<i>Tareas</i>	<i>Peligros</i>	<i>Calificación</i>	<i>Estrategia de retiro</i>	<i>Visitas de supervisión</i>					
				1	2	3	4	5	6
Recepcionar pedidos		1	No es necesaria – Tarea apropiada para los jóvenes	1					
Llevar y traer comida	Cargas pesadas, resbalones, prisas	3	Carga límite de 5 kg. Norma de "no presionar al trabajador" publicada	Conforme	No se aplica la norma	Conforme			
Limpiar las mesas	Cargas pesadas, vidrios rotos	3	(igual a la anterior)	Conforme	Conforme	Conforme			
Preparar ensaladas		1	No es necesaria – Tarea apropiada para los jóvenes						
Freír pollos	Estufa y cacerolas calientes, grasa hirviendo	5	Restringir. Marcar la freidora con una etiqueta que indique "no tocar"	No se aplica la norma	No se aplica la norma	Conforme			
Freír papas	Grasa hirviendo	5	Restringir. Marcar la freidora con una etiqueta que indique "no tocar"	Conforme	Conforme	Conforme			
Cerrar el negocio		2	No es necesaria – Tarea apropiada para los jóvenes						
Limpiar los pisos		1	No es necesaria – Tarea apropiada para los jóvenes						
Contar el efectivo	Robos, trayecto nocturno a casa	4	Restringir. Día de trabajo más corto o inicio más temprano	Demasiado tarde	Conforme	Conforme			
Condiciones generales									
Disponer de un contrato válido	Abuso			Conforme	Conforme	Conforme			

Respetar las horas de trabajo acordadas	Demasiadas horas de trabajo, ausencia de pausas que provoca somnolencia			No de forma regular	No de forma regular	No de forma regular			
Pago de salario según el contrato firmado	Pago insuficiente			Conforme	Retraso en el pago	Retraso en el pago			
Firma:									
Fecha:				15 de febrero de 2011	14 de mayo de 2011	10 de agosto de 2011			



**4. Recursos naturales de tierra/agua**

- Río/arrollo
- Lago/mar
- Pantanos
- Tierras agrícolas
- Tierras de pastoreo
- Minas
- Bosques

**Comentarios**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**5. Paisaje general**

- Llano
- Accidentado
- Montañoso

**C. Clima**

	Estación	Período
a) Lluviosa	.....	.....
b) Seca	.....	.....

**D. Establecimientos de enseñanza**

Número	Tipo de enseñanza	Distancia desde el programa(km)	Matriculados		Graduados	
			Niños	Niñas	Niños	Niñas
.....	Preescolar	.....	.....	.....	.....	.....
.....	Primaria	.....	.....	.....	.....	.....
.....	Secundaria	.....	.....	.....	.....	.....
.....	Profesional	.....	.....	.....	.....	.....
.....	Universitaria	.....	.....	.....	.....	.....
.....	* .....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	* .....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	* .....	.....	.....	.....	.....	.....

\* Otros: especificar

**E. Fuentes de crédito para actividades pequeñas/informales**

1. Locales			
Nombre	Tipo*	Localidad	Comentarios
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

<b>2. Fuera de la comunidad</b>			
Nombre	Tipo*	Localidad	Comentarios
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

- \* Se puede tratar de uno de los siguientes tipos:
- bancos comerciales que tienen programas de préstamo especiales;
  - organismos públicos, bancos rurales o bancos de desarrollo;
  - instituciones de microfinanciación;
  - ONG que se ocupan del desarrollo con fondos propios para conceder préstamos o gestionar los fondos prestados en el marco de programas públicos o privados;
  - asociaciones de ahorros y de crédito (por ejemplo, cooperativas de crédito, cooperativas financieras, asociaciones de ahorro y crédito rotativo (ROSCA), asociaciones de ahorro y crédito acumulativo (ASCA), bancos comunales);
  - cooperativas, si los beneficiarios son miembros;
  - organizaciones sociales (por ejemplo, clubs de rotarios o de leones) con programas de préstamos para actividades de empleo por cuenta propia;
  - fuentes de crédito informales (préstamos de amigos y parientes, de prestamistas privados o créditos contraídos ante los proveedores de equipos y materiales).

### F. Servicios disponibles

Servicio	Comentarios
<b>1. Agua para:</b>	
a) uso doméstico	.....
b) irrigación	.....
<b>2. Electricidad/iluminación</b>	.....
<b>3. Transporte</b>	.....

### G. Organizaciones económicas y sociales que prestan apoyo a actividades de pequeña escala

.....

.....

.....

.....

## Parte II. Análisis de género

Limitaciones más comunes que impiden la plena participación de las mujeres en las actividades de formación y actividades económicas	Nivel de la limitación			
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Bajo nivel de alfabetización y educación básica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Carencia de competencias técnicas y profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Baja sensibilidad respecto al género por parte de las instituciones de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidades vinculadas al embarazo o crianza de niños	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausencia de guarderías en el lugar de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muy poco tiempo disponible para la formación y actividades económicas debido a las tareas domésticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cónyuge no participa en las tareas del hogar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Asiste al esposo como principal fuente de ingresos de la familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las actividades económicas tradicionales de las mujeres no son rentables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las mujeres son víctimas de discriminación en el empleo asalariado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las mujeres son tienen un menor salario por un trabajo de igual valor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausencia de guarderías en el lugar de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las mujeres no poseen tierras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las mujeres carecen de confianza para convertirse en empresarias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las familias, cónyuges y parientes políticos no desean que las mujeres abandonen su papel tradicional como amas de casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Parte III. Materias primas y otros insumos de producción

A saber, cantidad de materias primas/insumos de producción disponibles para las nuevas empresas:  
(Puntuación: 1 = escasos; 2 = suficientes; 3 = muchos; 4 = abundantes)

INSUMOS AGRÍCOLAS		
<b>1. Producción de cultivos</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Comentarios</b>
Tierras	.....	.....
Fertilizantes	.....	.....
Suministro de semillas	.....	.....
Herramientas	.....	.....
Maquinaria	.....	.....
*	.....	.....
<b>2. Ganadería</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Comentarios</b>
Animales	.....	.....
Animales jóvenes	.....	.....
Alimentos para animales	.....	.....
Material veterinario	.....	.....
Criaderos de animales	.....	.....
*	.....	.....
<b>3. Pesca</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Comentarios</b>
Barcos	.....	.....
Fuentes de peces	.....	.....
Redes	.....	.....
Motores	.....	.....
*	.....	.....

\* Otro: especificar

<b>4. Silvicultura</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Comentarios</b>
Maderas blandas	.....	.....
	.....	.....
Maderas duras	.....	.....
	.....	.....
Herramientas	.....	.....
* .....	.....	.....
<b>ACTIVIDAD NO AGRÍCOLA</b>		
<b>5. Transformación de alimentos</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Comentarios</b>
Molinos	.....	.....
Cámaras frías	.....	.....
Herramientas	.....	.....
Materiales para la transformación	.....	.....
* .....	.....	.....
<b>6. Artesanía</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Comentarios</b>
Materias primas	.....	.....
Herramientas	.....	.....
Talleres	.....	.....
* .....	.....	.....
<b>7. Ropa/textiles</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Comentarios</b>
Tejidos	.....	.....
Herramientas	.....	.....
Talleres	.....	.....
* .....	.....	.....
<b>8. Minería</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Comentarios</b>
Minerales	.....	.....
Herramientas	.....	.....
Equipo (incluido el equipo de protección)	.....	.....
Indumentaria	.....	.....
* .....	.....	.....
<b>9. Servicios</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Comentarios</b>
Talleres de reparación	.....	.....
Construcción	.....	.....
* .....	.....	.....

\* Otro: especificar

<b>10. Minoristas</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Comentarios</b>
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
<b>11. Otros: ¿Turismo?</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Comentarios</b>
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
<b>FÁBRICA</b>		
<b>12. En el lugar del programa</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Comentarios</b>
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

### Parte IV. Fuentes actuales de ingresos

Esta lista enumera las fuentes de ingresos existentes en la comunidad. Debe considerarse únicamente como guía. No es necesario rellenar todos los espacios previstos. Indicar el número aproximado de hombres y mujeres de la comunidad que realizan el trabajo en cuestión y sus ingresos promedio anuales en el siguiente cuadro. [\*] = Otro (especificar)

Actividad	Desempeñan el rol principal en la actividad				Desempeñan un rol secundario en la actividad			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	Ingresos anuales	Número	Ingresos anuales	Número	Ingresos anuales	Número	Ingresos anuales

#### PRODUCCIÓN AGRÍCOLA

<b>1. Producción agrícola</b>								
a) Granos	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
b) Hortalizas y legumbres	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
c) Frutas	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
d) * .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>2. Cría de animales</b>								
a) Reses	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
b) Ovejas	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
c) Cabras	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
d) Cerdos	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

Actividad	Desempeñan el rol principal en la actividad				Desempeñan un rol secundario en la actividad			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	Ingresos anuales	Número	Ingresos anuales	Número	Ingresos anuales	Número	Ingresos anuales
<b>2. Cría de animales (cont.)</b>								
e) Pollos	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
f) Conejos	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
g) * .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
h) * .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>3. Pesca</b>								
a) Peces de agua dulce	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
b) * .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>4. Productos silvícolas</b>								
a) Leña	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
b) Carbón de leña	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
c) Frutas	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
d) Hongos	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
e) * .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
f) * .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS								
<b>5. Transformación de alimentos</b>								
a) Carne	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
b) Pescado	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
c) Dulces	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
d) Pasteles	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
e) Jugos	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
f) * .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
g) * .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>6. Artesanía</b>								
a) Madera/bambú	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
b) Mimbre	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
c) Cuero	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
d) Fibras	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
e) Trabajo del metal:	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
Metales preciosos	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
Acero	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
Estaño	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
Otros	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
f) * .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

Actividad	Desempeñan el rol principal en la actividad				Desempeñan un rol secundario en la actividad			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	Ingresos anuales	Número	Ingresos anuales	Número	Ingresos anuales	Número	Ingresos anuales
<b>7. Textil/ropa</b>								
a) Tejido en telar	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
b) Costura	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
c) Bordado	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
d) Tejido de punto	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
e) * .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>8. Minería</b>								
a) Grava/arena	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
b) Bloques de piedra	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
c) Piedra caliza	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
d) Arcilla	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
e) * .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>9. Servicios</b>								
a) Talleres	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
b) Transporte	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
c) Construcción	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
d) * .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>10. Otros</b>								
a) .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
b) .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
c) .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
d) .....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

Fábricas que emplean a residentes locales e ingresos promedio mensuales

Tipo de fábrica	Trabajadores calificados				Trabajadores no calificados			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	Ingresos promedio mensuales	Número	Ingresos promedio mensuales	Número	Ingresos promedio mensuales	Número	Ingresos promedio mensuales
<b>11. En el lugar del programa</b>								
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

Tipo de fábrica	Trabajadores calificados				Trabajadores no calificados			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	Ingresos promedio mensuales	Número	Ingresos promedio mensuales	Número	Ingresos promedio mensuales	Número	Ingresos promedio mensuales
<b>12. En zonas cercanas (los residentes regresan diariamente a sus casas)</b>								
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
<b>13. Otros (por ejemplo, el empleo en fábricas en centros regionales o en la capital de la región o de la zona)</b>								
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

**Parte V. Potencial para la creación de empleo**

**A. Usos posibles de las materias primas locales no utilizadas/abundantes**

Materia prima	Producto(s) potencial(es)
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

**B. Proyectos de desarrollo en la comunidad o en las cercanías**

(Clasificar la situación como A = ahora; B = en breve; P = prevista)

Organismo/proyecto	Situación	Tipo de mano de obra necesaria
1. ....	.....	.....
2. ....	.....	.....
3. ....	.....	.....
4. ....	.....	.....
5. ....	.....	.....
6. ....	.....	.....

### C. Fábricas que buscan trabajadores

(Clasificar la situación como A = ahora; B = en breve; P = prevista)

Nombre/Tipo	Situación	Tipo de mano de obra necesaria
<b>1. Fábrica local</b>		
a) .....	.....	.....
b) .....	.....	.....
c) .....	.....	.....
d) .....	.....	.....
e) .....	.....	.....
<b>2. Fábrica en zona cercana</b>		
a) .....	.....	.....
b) .....	.....	.....
c) .....	.....	.....
d) .....	.....	.....
e) .....	.....	.....



Productos/servicios	Motivo de descuento (1, 2, 3 o 4)	Productos/servicios	Motivo de descuento (1, 2, 3 o 4)
<b>Utensilios/material de cocina</b>			
1. Cocina		3. Cesto/canasta de paja	
leña		4. Escoba	
carbón de leña		5. Fibras de coco	
otros:		6. Otros:	
.....		.....	
.....		.....	
2. Escalera		.....	
<b>Muebles</b>			
1. Mesa		5. Cama (bambú, madera y mimbre)	
2. Sillas		6. Otros:	
3. Taburete		.....	
4. Armario		.....	
<b>Servicios</b>			
1. Electricista		9. Reparación de motores pequeños (por ejemplo, motor de barcos)	
2. Carpintería		10. Reparación de vehículos motores	
3. Albañilería		11. Barbería	
4. Fontanería		12. Esteticista	
5. Reparación de radio /TV/casete		13. Otros:	
6. Reparación de electrodomésticos		.....	
7. Soldadura		.....	
8. Vulcanización		.....	
<b>Otros productos/servicios</b>			
.....		.....	
.....		.....	
.....		.....	
.....		.....	
.....		.....	
.....		.....	
.....		.....	
.....		.....	

Actividad	Motivo de descuento (1, 2, 3 o 4)	Actividad	Motivo de descuento (1, 2, 3 o 4)
<b>Ejemplo de demanda de productos para actividades económicas</b>			
<b>I. PRODUCCIÓN AGRÍCOLA</b>			
<b>A. Materia prima transformada</b>			
a) Fertilizante .....	.....	d) Otros:	.....
b) Pesticida .....	.....	.....	.....
c) Herbicida .....	.....	.....	.....
<b>B. Herramientas/equipos</b>			
a) Desherbadora .....	.....	f) Cesto de bambú .....	.....
b) Pico y pala .....	.....	g) Otros:	.....
c) Rastrillo.....	.....	.....	.....
d) Cultivadora .....	.....	.....	.....
e) Pulverizadora.....	.....	.....	.....
<b>C. Servicios</b>			
a) Herrero .....	.....	b) Otros:	.....
(para herramientas/equipos)		.....	.....
.....		.....	.....
<b>II. CRIA DE AVES DE CORRAL</b>			
<b>A. Materias primas transformadas</b>			
a) Alimentos .....	.....	c) Otros:	.....
b) Suplementos alimenticios .....	.....	.....	.....
.....		.....	.....
<b>B. Herramientas/equipos</b>			
a) Jaulas de crianza .....	.....	e) Incubadora.....	.....
b) Comedero .....	.....	f) Otros:	.....
c) Abrevadero .....	.....	.....	.....
d) Calentador .....	.....	.....	.....
<b>C. Servicios</b>			
a) Carpintería .....	.....	d) Otros:	.....
b) Hojalatero .....	.....	.....	.....
c) Eléctrico .....	.....	.....	.....
<b>D. Otros</b>			
a) Gallinero .....	.....	d) Otros:	.....
b) Desinfectante .....	.....	.....	.....
c) Carbón .....	.....	.....	.....

Actividad	Motivo de descontento (1, 2, 3 o 4)	Actividad	Motivo de descontento (1, 2, 3 o 4)
<b>III. ARTESANÍA</b>			
<b>A. Materia prima transformada</b>			
a) Cuerda .....	.....	d) Otros:	.....
b) Cola .....	.....	.....	.....
c) Anillo de mimbre .....	.....	.....	.....
<b>B. Herramientas/equipo</b>			
a) Cuchillo .....	.....	c) Otros:	.....
b) Brocha para cola .....	.....	.....	.....
<b>IV. PESCA</b>			
<b>A. Materia prima transformada</b>			
.....	.....		
<b>B. Herramientas/equipo</b>			
a) Motor fuera de borda .....	.....	d) Otros:	.....
b) Lámpara de kerosene .....	.....	.....	.....
c) Red de pesca .....	.....	.....	.....
<b>C. Servicios</b>			
a) Reparación de motores .....	.....	d) Otros:	.....
b) Hojalatería .....	.....	.....	.....
c) Reparación de redes .....	.....	.....	.....
<b>V. CONFITERÍA</b>			
<b>A. Materia prima transformada</b>			
a) Jarabe .....	.....	b) Otros:	.....
		.....	.....
		.....	.....
<b>B. Herramientas/equipo</b>			
a) Cocina .....	.....	e) Otros:	.....
b) Wok .....	.....	.....	.....
c) Pala de cocina .....	.....	.....	.....
d) Cacerola de estaño .....	.....	.....	.....

### 3. Formulario de encuesta sobre oportunidades de mercado para los productores

**Pueblo/comunidad** .....

**Distrito** .....

**Provincia** .....

**Fecha de la encuesta** ..... **Nombre del encuestador** .....

**Productor** ..... **Productos** .....

#### I. Demanda insatisfecha de consumidores locales

**A. ¿Cuál es el volumen promedio de producción de su negocio por (tipo de producto) por día/semana/mes/ciclo?**

..... por .....

**B. Demanda insatisfecha relativa a ese producto**

¿Existen situaciones en las que no logra responder a la demanda de algunos de sus clientes actuales o potenciales respecto de este producto? (Si el encuestado responde inmediatamente No, pídale que piense en las últimas semanas o ciclos. Si la respuesta sigue siendo No o Ya No, pase directamente a la Sección II.)

No  Sí

¿Cuáles son los tipos específicos de demanda de los clientes relativa a sus productos que no puede satisfacer?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ..... cantidad solicitada                           | <input type="checkbox"/> ..... otros (especificar): |
| <input type="checkbox"/> ..... calidad inferior a la que desean los clientes | .....   |
| <input type="checkbox"/> ..... diseño/estilo inadecuado                      | .....   |
| <input type="checkbox"/> ..... precios demasiado altos                       | .....   |

(Si el encuestado menciona más de un motivo, pídale que clasifique sus respuestas en orden del 1 al 5, siendo 1 el motivo más importante.)

**C. Motivos de la incapacidad de satisfacer la demanda**

¿Cuáles cree que son los motivos de su incapacidad para satisfacer las demandas de sus clientes actuales o potenciales?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ..... falta de materias primas                            | <input type="checkbox"/> ..... ninguna fuente para comprar más                 |
| <input type="checkbox"/> ..... insuficiencia de fuentes para comprar más productos | <input type="checkbox"/> ..... falta de financiamiento para comprar más        |
| <input type="checkbox"/> ..... falta de financiamiento para comprar más            | <input type="checkbox"/> ..... necesidad de más trabajadores (indique el tipo) |
| <input type="checkbox"/> ..... dificultad de transporte de los materiales          | .....  |
| <input type="checkbox"/> ..... falta de herramientas /equipos                      | .....  |
| <input type="checkbox"/> ..... material obsoleto/antiguo                           | .....  |
| <input type="checkbox"/> ..... insuficiencia de material para producir más         | .....  |

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ..... tecnología obsoleta/ineficaz  | <input type="checkbox"/> ..... Otros (especificar): |
| <input type="checkbox"/> ..... baja calidad de los productos | .....   |
| <input type="checkbox"/> ..... alto costo de producción      | .....   |
| <input type="checkbox"/> ..... diseño o estilo inadecuado    | .....   |

(Si el encuestado menciona más de un motivo, pídale que clasifique sus respuestas en orden del 1 al 5, siendo 1 el motivo más importante.)

## II. Potencial para ampliar/mejorar la producción

### A. Disposición para ampliar/mejorar la producción

¿Desea ampliar o mejorar su producción?

No (Pase a la Sección III)

Sí (Pase al punto B)

### B. Porcentaje de incremento en caso de ampliar o mejorar la producción

En caso de ampliar o mejorar su producción, ¿en qué porcentaje ampliaría el módulo relativo a su producto por día/semana/mes/ciclo?

..... % de aumento de la producción por .....

### C. Medidas que deben tomarse para garantizar el éxito de la ampliación de la producción

Si decide ampliar o mejorar su producción, ¿qué medidas tomaría para tener éxito?

- |         |         |
|---------|---------|
| 1. .... | 4. .... |
| 2. .... | 5. .... |
| 3. .... | 6. .... |

(Refiérase a la Sección I-C, y examine si las medidas que deben tomarse corresponden a los motivos expuestos para justificar la incapacidad para satisfacer a la demanda. Si no se expone ninguna medida para uno o más de los problemas mencionados en la Sección I-C, pregunte al encuestado lo que haría respecto a esos problemas, y añada las respuestas a la lista presentada arriba.)

### D. Necesidad de trabajadores en caso de ampliación o mejora de la producción

Si desea ampliar o mejorar su producción:

¿necesitaría formar a sus trabajadores actuales?

¿necesitaría trabajadores adicionales?

no necesitaría ningún trabajador adicional o formación de los trabajadores actuales? (pase a la Sección III).

Si contrata a trabajadores adicionales, ¿cuántos y qué tipo de trabajadores cree que necesitará?

Número	Tipo de trabajador	Número	Tipo de trabajador
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

Si los trabajadores actuales necesitan formación ¿qué tipo de competencias necesitarían aprender y cuántos de ellos recibirían una formación?

Número	Tipo de trabajador	Número	Tipo de competencia
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

### III. Fuentes de financiación/asistencia técnica

#### A. Fuentes de financiación

1. Si mi pregunta no le incomoda, ¿cuáles son las fuentes de financiación de su negocio?  
*(Una vez que el encuestado mencione todas las fuentes de financiación, pídale que le indique únicamente los porcentajes.)*

%	Fuente	Localidad
.....	Autofinanciación	.....
.....	Familia	.....
.....	Parientes	.....
.....	Amigos	.....
.....	Cooperativas	.....
.....	Banco comunal	.....
.....	Otros (especificar):	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

2. *(Si el encuestado menciona más de una fuente de financiación)*  
 Ha mencionado como fuente de financiación. ....  
 ¿En cuánto estima el porcentaje que representa cada fuente respecto al total de la financiación de su negocio?

#### B. Fuentes de asistencia técnica

Para mejorar las actividades de su negocio, ¿solicita asesoramiento a alguien?

Fuente	Localidad
1. Organismo público	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
2. ONG	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
3. Otros	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

#### IV. Otros productores de productos similares

##### A. Nombre estimado de producteurs dans la communauté

A. Número estimado de productores en la comunidad  No  Sí ¿Cuántos?: .....

2. Si conoce a algunos de los productores, ¿podría indicarme sus nombres y dónde puedo ubicarlos?

**Nombre del productor**

**Localidad**

Nombre del productor	Localidad
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

##### B. Problemas comunes a todos los productores en relación con la incapacidad para satisfacer la demanda de los clientes locales

Anteriormente me ha expuesto algunos motivos por los cuales no puede satisfacer todas las demandas de sus clientes. ¿Cuáles de los siguientes motivos cree que son problemas que también tienen otros productores?

<input type="checkbox"/> ..... falta de materia prima	<input type="checkbox"/> ..... tecnología obsoleta/ineficiente
<input type="checkbox"/> ..... insuficiencia de fuentes	<input type="checkbox"/> ..... alto costo de producción
<input type="checkbox"/> ..... falta de financiamiento para comprar más	<input type="checkbox"/> ..... baja calidad de los productos
<input type="checkbox"/> ..... falta de herramientas/equipos	<input type="checkbox"/> ..... diseño y/o estilo inadecuados
<input type="checkbox"/> ..... material obsoletos/antiguos	<input type="checkbox"/> ..... otros (especificar):
<input type="checkbox"/> ..... insuficiencia de material para producir más	.....
<input type="checkbox"/> ..... insuficiencia de proveedores para comprar más	.....
<input type="checkbox"/> ..... insuficiencia de financiamiento para comprar más	.....
<input type="checkbox"/> ..... necesidad de más trabajadores (indique el tipo) .....	.....
.....	.....
.....	.....

(Si el encuestado menciona más de un motivo, pídale que clasifique sus respuestas en orden del 1 al 5, siendo 1 el motivo más importante.)

#### V. Potencial para la creación de empleo

##### A. Sugerencia sobre la utilidad de materias primas no utilizadas/abundantes

1. Existe un gran número de materias primas no utilizadas o subutilizadas en la comunidad.

En su opinión, ¿qué productos podrían fabricarse a partir de esas materias primas?

**Materias primas**

(lista al partir del perfil de la comunidad)

**Productos potenciales**

.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

2. Si deseara empezar otro negocio, ¿cuál de los dos productos que mencionó anteriormente produciría?

Producto	¿Por qué?
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

---

**B. Otros nuevos productos cuya producción puede ser rentable**

Con independencia de la procedencia de las materias primas y/o del lugar del mercado, ¿qué otros productos podrían producirse en la comunidad?

Producto	¿Por qué es necesario?
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

#### 4. Formulario de encuesta sobre las oportunidades de mercado para los comerciantes

**Pueblo/comunidad** .....

**Distrito** .....

**Provincia** .....

**Fecha de la encuesta** ..... **Nombre del encuestador** .....

**Productor** ..... **Productos** .....

#### I. Demanda insatisfecha de los consumidores locales

**A. ¿Cuál es el volumen de venta promedio de su negocio para (tipo de producto) por día/semana/mes/ciclo?**

..... por .....

**B. Demanda insatisfecha para este producto**

¿Hay situaciones en las que no puede satisfacer la demanda de algunos de sus clientes actuales o potenciales relativa a ese producto? (Si el encuestado responde inmediatamente No, pídale que piense en las últimas semanas o ciclos. Si la respuesta sigue siendo No o Ya no, pase a la Sección II.)

No  Sí

¿Cuál son los tipos específicos de demanda por parte de los clientes relativa al producto que no puede satisfacer?

- ..... cantidad pedida  ..... otros (especificar):  
 ..... calidad inferior a la que desean los clientes .....  
 ..... diseño/estilo inadecuado .....  
 ..... precios demasiado altos .....

(Si el encuestado menciona más de un motivo, pídale que clasifique sus respuestas en orden del 1 al 5, siendo 1 el motivo más importante.)

**C. Motivos de la incapacidad para satisfacer la demanda**

¿Cuáles cree que son los motivos de su incapacidad para satisfacer la demanda de todos sus clientes actuales o potenciales?

- ..... no hay suficientes existencias disponibles  ..... falta de transporte para llevar el producto desde la fuente hasta la comunidad  
 ..... las fuentes no pueden suministrar las cantidades solicitadas  
 ..... falta de financiamiento para comprar más  ..... otros (especificar):  
 ..... las fuentes no pueden suministrar productos de mayor calidad .....  
 ..... las fuentes no pueden suministrar el diseño/estilo deseado .....  
 ..... los costos de compra de los proveedores son altos .....

(Si el encuestado menciona más de un motivo, pídale que clasifique sus respuestas en orden del 1 al 5, siendo 1 el motivo más importante.)

**D. Fuentes (proveedores) del producto**

¿En dónde o a quiénes compra la mayoría de las existencias del producto?

- productores locales  centro comercial regional  
 mayorista/minorista local  ciudad capital nacional  
 ciudades cercanas o capital provincial

## II. Potencial de producción local

### A. Medidas que los productores locales podrían adoptar para mejorar la producción

1. ¿Cómo cree que los productores locales podrían mejorar su producción?

(Si no existen productores locales, pase a la Sección III).

mayor disponibilidad de materias primas

modernización del diseño y estilo

mejor y/o más herramientas/equipos

otros (especificar):

mejor tecnología de producción

más trabajadores y/o con más calificaciones

2. Si los problemas de producción del número actual de productores locales se resuelven, cree que la producción total del producto sería:

suficiente para satisfacer la demanda local

insuficiente para satisfacer la demanda local

más que suficiente para satisfacer la demanda local

## III. Potencial para la creación de empleo

### A. Sugerencias para utilizar las materias primas no utilizadas/abundantes

1. Existen varias materias primas no utilizadas o subutilizadas en la comunidad. En su opinión, ¿qué productos podrían realizarse a partir de tales materias primas y para los cuales existiría una demanda?

**Materia prima**

(Lista a partir del perfil de la comunidad)

**Productos potenciales**

.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

2. Si tuviera que iniciar un negocio de producción, ¿cuál de los dos productos que ha mencionado anteriormente produciría?

**Producto**

**¿Por qué?**

.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

### B. Otros nuevos productos que pueden producirse de manera rentable

Con independencia del lugar de procedencia de las materias primas o de la localización del mercado, ¿qué otros productos podrían producirse en la comunidad?

**Producto**

**¿Por qué vale la pena producirlo?**

.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

## Nuevas actividades económicas potenciales

### I. Actividad económica potencial

Una copia de esta sección deberá rellenarse por cada empresa propuesta

#### A. Descripción de la actividad económica

.....  
 .....

#### B. Naturaleza de la actividad económica

- nueva en el lugar del programa pero presente en los pueblos aledaños  
 nueva en el lugar del programa y no presente en los pueblos aledaños

#### C. Principal justificación para la recomendación

- existe una gran demanda de los productos o servicios en la comunidad que no es satisfecha actualmente por los proveedores y/o productores  
 existe una gran demanda de los productos o servicios en los pueblos o provincias cercanas que no es satisfecha actualmente por los proveedores y/o productores  
 las materias primas pueden suministrarse regularmente al lugar del programa y a precios razonables  
 otros (especificar): .....

#### D. Fuentes de información

Fuente específica

Persona de contacto, dado el caso

1. Organismo

.....  
 .....

2. Empresas comerciales

.....  
 .....

3. Otros:

.....  
 .....

#### E. Lugares para la actividad económica recomendada

¿Cuáles serían las mejores zonas en el área geográfica del el lugar del programa para desarrollar la actividad económica?

Zonas recomendadas

¿Por qué?

.....  
 .....  
 .....

## II. Marketing

### A. Producto

1. ¿Qué tipos específicos de producto(s) y/o servicio(s) serían producidos por la actividad económica recomendada?

.....  
 .....

2. ¿Quiénes serían los principales **usuarios finales** de los producto(s) o servicio(s) que van a producirse?

personas/familias (usuarios finales)

otros (especificar):

oficinas

empresas de producción

.....

.....

3. ¿Quiénes serían los principales **compradores meta** de los producto(s) o servicio(s) que se producirían mediante la actividad económica propuesta?

personas/familias

intermediarios\*:

empresas de producción

agentes

contratistas de mano de obra

mayoristas

minoristas

otros (especificar):

.....

.....

\*Muchas empresas venden sus productos o servicios por medio de diferentes canales de marketing, tales como los intermediarios, que a su vez venden los productos a los usuarios finales.

4. ¿Dónde están ubicados los principales compradores meta?

#### Zonas

#### Localidad específica

comunidad local

.....

comunidades aledañas

.....

capital del distrito

.....

ciudades aledañas

.....

capital provincial

.....

centro de comercio regional

.....

regiones aledañas

.....

otros (especificar):

.....

.....

.....

.....

5. Si el producto es fabricado o transformado en otras zonas, ¿por qué motivo los compradores meta comprarían los productos o servicios a los nuevos productores situados en el lugar del programa?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**B. Competencia**

Los productores actuales de bien(es) o servicio(s) proceden de:

Zona	Localidad específica
<input type="checkbox"/> comunidad local	.....
<input type="checkbox"/> comunidades aledañas	.....
<input type="checkbox"/> capital del distrito	.....
<input type="checkbox"/> ciudades aledañas	.....
<input type="checkbox"/> capital de la provincia	.....
<input type="checkbox"/> centro comercial regional	.....
<input type="checkbox"/> regiones aledañas	.....
<input type="checkbox"/> otros (especificar):	.....
.....	.....

**III. Producción**

**A. Materias primas/insumos de producción**

1. ¿Cuáles son las materias primas y/o insumos de producción necesarios para producir el producto y cuáles serían las principales fuentes?

Insumos necesarios	Fuente principal	Localidad específica, disponible
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

2. Herramientas/equipos

Artículo	Fuente
a) Herramientas	.....
b) Equipo	.....
c) Piezas de repuesto	.....
.....	.....
d) Servicio de reparación/ mantenimiento:	.....
.....	.....

**B. Fuentes de asistencia técnica para la producción**

Competencias necesarias	Disponible localmente
1. ¿Cuáles son los diferentes tipos de competencias necesarias para la producción y su disponibilidad en el lugar del programa?	
.....	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
.....	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
.....	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
.....	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

2. Si se dispone de las competencias localmente:

a) ¿Serían contratados por las nuevas empresas los trabajadores desempleados que posean las competencias necesarias?  Sí  No

En caso afirmativo, ¿qué tipo de trabajadores están disponibles?:

.....

.....

b) Si existen, ¿es necesario mejorar algunas de las competencias disponibles localmente?

.....

.....

### C. Identificación del producto

1. Utilizando básicamente las mismas materias primas y herramientas y equipos necesarios para la producción de los bienes o servicios propuestos, ¿existen otros tipos de productos que puedan realizarse?

Sí  No

En caso afirmativo, ¿cuáles son?

.....

.....

.....

### B. Fuentes de asistencia técnica para la producción

Competencias necesarias

Disponibles localment

1. ¿Cuáles son los diferentes tipos de competencias necesarias para la producción y su disponibilidad en el lugar del programa?

Sí  No

Sí  No

Sí  No

Sí  No

Sí  No

## IV. Financiación

### A. Fuentes de financiación

Fuera de la autofinanciación, ¿cuáles son las fuentes alternativas de fondos en el lugar del programa y a sus alrededores?

Fuente de financiación

Localidad

.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

### V. Personal/Gestión

#### A. Tipo de estructura organizativa

La forma más apropiada de organización recomendada para la empresa (actividad económica) propuesta es:

Tipo	Motivo principal de la recomendación
<input type="checkbox"/> individual	.....
<input type="checkbox"/> familiar	.....
<input type="checkbox"/> de grupo	.....
<input type="checkbox"/> cooperativa	.....
<input type="checkbox"/> otros (especificar):	.....
.....	.....
.....	.....

#### B. Dificultades potenciales

¿Cuáles son las principales dificultades para el éxito de la puesta en marcha y explotación de un negocio del tipo propuesto?

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....
- 4) .....
- 5) .....

#### C. Resumen de las nuevas actividades económicas propuestas

Nueva actividad económica	Motivo principal de la recomendación	¿Se necesita formación en competencias?
.....	.....	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
.....	.....	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
.....	.....	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
.....	.....	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
.....	.....	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
.....	.....	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No



**Programa Internacional para la  
Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)**

**OIT**

4 route des Morillons  
CH 1211 Ginebra 22 - Suiza  
Tel: +41 (0) 22 799 81 81  
Fax: +41 (0) 22 799 87 71  
e-mail: [ipec@ilo.org](mailto:ipec@ilo.org)

[www.ilo.org/ipec](http://www.ilo.org/ipec)



A este papel, fabricado por UPM, se le ha concedido la etiqueta ecológica de la Unión Europea N° reg. FI/11/1.

ISBN 978-92-2-327152-7



9 789223 271527