

Iniciativa empresarial, desarrollo de las competencias profesionales y financiación



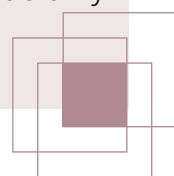
Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra



Una joven estudiante de mecánica de automóviles en el taller del Centro Regional de Formación Profesional y Servicios de Dar es Salam, República Unida de Tanzania.

7.2 MEJORA DE LAS COMPETENCIAS Y DE LA EMPLEABILIDAD: FACILITACIÓN DEL ACCESO A LA ECONOMÍA FORMAL

■ Este documento informativo examina los obstáculos para la mejora de las competencias en la economía informal, que van desde la falta de coherencia de las políticas en el macronivel y la fragilidad institucional de los proveedores de capacitación en el mesonivel hasta la prestación de servicios inadecuada y poco flexible en el micronivel. El documento pone de relieve una gama de innovaciones de políticas de todo el mundo que han establecido puntos de ingreso a la economía estructurada. Estas incluyen el fortalecimiento de la capacidad de los proveedores de servicios actuales para que abarquen a la economía informal; el reconocimiento de las competencias adquiridas en la economía informal; la coherencia de las políticas de recursos humanos y otras de macronivel para asegurar una mejor armonización entre la oferta y la demanda; y la mejora de la calidad, la aplicación y la pertinencia de las competencias para satisfacer las necesidades de las personas que se encuentran en la economía informal.



DESAFÍOS FUNDAMENTALES

- **Formación profesional e informalidad**
- **Escasa coherencia de las políticas con las políticas de recursos humanos**
- **Reducida capacidad de los proveedores existentes para abordar las necesidades de formación de la economía informal**
 - Los sistemas públicos de educación y formación profesional
 - Las organizaciones no gubernamentales (ONG)
 - Los proveedores de capacitación del sector privado
 - Los sistemas de aprendizaje informal
- **Desajuste entre la oferta y la demanda: la pertinencia de la capacitación**
- **Falta de acceso a la capacitación**
- **Prestación de capacitación inadecuada**
- **Exclusión de los grupos vulnerables de mujeres**
- **Falta de reconocimiento de las competencias adquiridas en la economía informal**

■ **Formación profesional e informalidad.** La mejora de las competencias puede ser un medio fundamental para aumentar la productividad y los ingresos en la economía informal y generar oportunidades para relacionarse con la economía formal. Es un elemento importante para la creación de capacidades dentro de marcos de crecimiento favorables a los pobres y para prestar apoyo firme a las estrategias destinadas a facilitar la transición hacia la formalidad. En un enfoque integrado que abarque la formación empresarial, el crédito y el apoyo posterior a la capacitación, así como un marco jurídico y reglamentario propicio para el desarrollo del sector privado, la formación profesional puede respaldar las estrategias de mediano plazo para la integración en la economía estructurada, ofreciendo al mismo tiempo un conjunto de beneficios inmediatos a los empresarios y trabajadores de la economía informal. Por ejemplo, las competencias técnicas y profesionales pueden mejorar la calidad de los productos, reducir el desperdicio y alentar la innovación. Las competencias empresariales pueden mejorar la salud y seguridad en el empleo y estimular mejores condiciones de trabajo. Las competencias básicas para el trabajo pueden mejorar la alfabetización y la aritmética funcional, mientras que las competencias relacionadas con el empoderamiento, como las de negociación, comunicación, resolución de problemas y fomento de la confianza, pueden aumentar el poder de negociación y perfeccionar la toma de decisiones¹. En las economías nacionales, la mejora de las competencias puede reducir los déficits de mano de obra en sectores de alto crecimiento, alentar la inversión extranjera directa, mejorar la competitividad mundial y estimular la innovación y el crecimiento económico. Además, la mejora de las competencias puede dotar de mayor dinamismo a las economías locales y contribuir a la inclusión de actividades económicas de la economía informal en las cadenas de valor nacionales e internacionales.

No obstante, para que la formación profesional mejore la productividad de las empresas y la empleabilidad y las competencias de los trabajadores, y contribuya a su integración en la economía formal, se deben superar múltiples desafíos en el micronivel y los planos de políticas e institucional. Las cuestiones de acceso a la capacitación, la relevancia de las competencias, los costos de la formación y la calidad de las competencias son tan pertinentes en la economía informal como en la formal, en particular, dadas las características de muchas actividades de la economía informal. Si bien la economía

● La mejora de las competencias puede brindar beneficios inmediatos a los trabajadores y empresarios de la economía informal, al tiempo que respalda las estrategias de mediano plazo para salir de la informalidad

¹ Haan, H. *Training for Work in the Informal Economy* (inédito) Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT, Ginebra.

informal es diversa, y abarca desde segmentos dinámicos hasta actividades de supervivencia en su punto más marginal, las reducidas barreras para el ingreso en ella exacerban los problemas de saturación y competencia del mercado. La baja productividad, una posición frágil en los mercados, la remuneración reducida y el acceso limitado a los recursos productivos amenazan permanentemente la viabilidad de las empresas y actividades en la parte más baja de la escala.

Para las mujeres de la economía informal los problemas pueden ser incluso más graves. La discriminación en el acceso a la educación y a la adquisición de competencias suele comenzar a una edad temprana, limitando las opciones económicas en la vida adulta. La división por género de las tareas del hogar muchas veces se refleja en las actividades económicas, por lo que muchas ocupaciones "femeninas" están relacionadas con obligaciones domésticas. El reducido número de ocupaciones y trabajos disponibles para las mujeres muchas veces las relega a los márgenes de la vida económica en trabajos mal remunerados y muy precarios. Aun en la economía informal las mujeres suelen tener ingresos inferiores a los de los hombres, menos activos, menos competencias, opciones de empleo más limitadas y empresas más frágiles. (Véase el documento informativo sobre igualdad de género.)

Un bajo nivel de calificaciones mantiene a mujeres y hombres atrapados en un círculo vicioso de pocas competencias, baja productividad y pobreza. Numerosos obstáculos refuerzan este bajo nivel de calificaciones: las limitadas oportunidades de capacitación, el analfabetismo que constituye una barrera de acceso a la formación profesional, los altos costos de la educación y capacitación formal, y la falta de flexibilidad de muchos de los proveedores de capacitación para satisfacer las necesidades de determinados grupos de la economía informal, como los jóvenes, las mujeres pobres, las personas con discapacidad, los pobres y los analfabetos.

Para que la formación profesional alcance su potencial constituyéndose en un elemento importante de apoyo a la integración en la economía estructurada, deben superarse varios desafíos normativos e institucionales. Este documento informativo examinará siete desafíos importantes que también se tratarán en la sección Nuevos Enfoques *infra*, a saber: i) el nivel de políticas (en particular la falta de coherencia de las políticas en los marcos normativos de políticas más amplios, así como la necesidad de realinear las políticas de recursos humanos para que se ocupen de la economía informal); ii) las deficiencias de los proveedores de capacitación actuales y su capacidad para llegar a la economía informal; iii) la necesidad de mejorar la pertinencia de la capacitación impartida por los centros de formación y reducir el desequilibrio entre los resultados de la capacitación y las oportunidades de empleo; iv) los problemas de acceso a la formación profesional; v) la prestación inadecuada de capacitación; vi) la exclusión de grupos vulnerables y la necesidad de lograr resultados más equitativos; y vii) la falta de reconocimiento de las competencias existentes suministradas y adquiridas en la economía informal.

● La formación profesional debería estar estrechamente vinculada a políticas económicas más amplias, incluidas las sectoriales, comerciales, agrícolas e industriales, y las políticas de crecimiento del sector privado

■ **Escasa coherencia de las políticas con las políticas de recursos humanos.** Los gobiernos formulan las políticas de recursos humanos y de formación profesional para cumplir con los compromisos relativos a la educación y la enseñanza permanente como derecho humano básico, y como un medio para alcanzar objetivos económicos y de desarrollo más amplios. Idealmente la política de formación profesional debería estar estrechamente vinculada con las políticas económicas más amplias, incluidas las sectoriales, comerciales, agrícolas e industriales, y las políticas de crecimiento del sector privado. No obstante, rara vez se cumple este ideal, lo que se traduce en un desajuste considerable entre la demanda y la oferta de competencias. Las brechas normativas en el macronivel pueden crear un entorno desfavorable para que la formación profesional contribuya a la salida de la informalidad. Esta formación debe ser parte de un conjunto de medidas de política más

amplio e integrado en un marco de desarrollo centrado en el empleo. Un marco macroeconómico orientado al crecimiento económico de alto coeficiente de capital suele tener costos elevados en materia de empleo, en particular para los pobres. La falta de coordinación entre el crecimiento económico, la política de empleo y las estrategias de mitigación de la pobreza pueden impedir que los pobres se beneficien del crecimiento económico y participen en este. Muchas veces no hay estrategias favorables a los pobres que pongan de relieve el carácter central de la mejora de las competencias para fomentar la capacidad de los pobres o bien estas no se aplican adecuadamente.

Las políticas de formación profesional también deben vincularse eficazmente a las políticas de crecimiento del sector privado. Los procedimientos de registro engorrosos, complicados y costosos pueden inhibir el crecimiento del sector privado y desalentar el registro de las empresas informales. Las oportunidades para la formación profesional también pueden formar parte de la estructura general de incentivos para estimular el registro de las empresas informales. (Véase también el documento informativo sobre empresas informales). A nivel de la política en materia de competencias propiamente dicha, los recursos pueden destinarse principalmente a la economía formal, desatendiendo el gran número de trabajadores y empresarios de la economía informal. Para alcanzar los objetivos de reducción de la pobreza y de trabajo decente se requiere una nueva orientación de las políticas y de la formación profesional, lo cual es más complejo debido a la gran envergadura y heterogeneidad de la economía informal.

■ **Reducida capacidad de los proveedores para abordar las necesidades de la economía informal.** Hay muchos tipos de proveedores de servicios de capacitación. No obstante, solo unos pocos son suficientemente flexibles y diversos, tienen en cuenta en la medida necesaria las demandas del mercado de trabajo o son suficientemente eficaces en función de los costos para satisfacer las necesidades de los trabajadores y operadores de la economía informal. Cabe examinar brevemente la variedad de proveedores de formación profesional para destacar las deficiencias inherentes a la prestación de servicios para la economía informal.

● **Los sistemas públicos de educación y formación profesional²** a menudo se han establecido para satisfacer las necesidades de la economía formal. Suelen tener requisitos previos de educación, incluyendo la alfabetización, aritmética o enseñanza secundaria, y marginando así a una gran parte de los pobres. Los cursos suelen ser de mayor duración y, por lo tanto, no responden a las necesidades de los pobres que necesitan percibir ingresos continuamente. Muchas veces el contenido se limita a oficios, como carpintería y mecánica, y en general los cursos no están orientados a los trabajadores por cuenta propia. Las opciones de que disponen las mujeres suelen ser aún más limitadas, reforzando así la segmentación del mercado de trabajo y la segregación ocupacional. También se critica frecuentemente a los sistemas públicos de educación y formación profesional por estar impulsados por la oferta y no responder a las demandas del mercado de trabajo y las necesidades del sector privado.

● **Las organizaciones no gubernamentales (ONG)³** (proveedoras de capacitación no formal) tienen vínculos estrechos con las comunidades locales y a menudo suplen las deficiencias de la provisión de los sistemas públicos de educación y formación profesional orientando sus servicios a las zonas desfavorecidas y rurales. Tienen la ventaja de ser menos burocráticas y más flexibles que los proveedores públicos, aunque muchas veces su alcance es mucho más limitado. Las que tienen una orientación social, a menudo hacen frente a problemas de falta de sensibilidad a la

● Los recursos nacionales para la formación profesional muchas veces se orientan a la economía formal, desatendiendo a la gran parte de la población que trabaja en situaciones de informalidad

● Pocos proveedores de servicios de capacitación son suficientemente flexibles y diversos, tienen en cuenta en la medida necesaria las demandas del mercado de trabajo o son suficientemente eficaces en función de los costos para satisfacer las necesidades de los trabajadores y operadores de la economía informal

² *Ibid*

³ *Ibid.*

demanda de la economía y al sector privado locales. Estas ONG muchas veces ofrecen cursos largos orientados al empleo asalariado. Otras tienen una orientación más fuerte hacia los negocios y vínculos con el sector privado, y ofrecen cursos más breves impulsados por la demanda. Todos los tipos de ONG hacen frente al problema de recabar financiación externa y su impacto podría verse aún más limitado por la falta de criterios de selección de alumnos apropiados y el limitado apoyo posterior a la capacitación.

● Los sistemas de aprendizaje informal constituyen una de las fuentes más importantes de adquisición de competencias en la economía informal

● **Los proveedores de capacitación del sector privado**⁴ muchas veces ofrecen cursos que complementan los de los proveedores públicos, incluidas competencias administrativas, empresariales y de tecnología de la información. La estructura de costos y los requisitos de ingreso en general hacen que sean inaccesibles para las personas de la economía informal, aunque el contenido de los cursos sea muy pertinente para los trabajadores por cuenta propia y los empresarios. Las empresas privadas también imparten capacitación aunque mayormente a su propia fuerza de trabajo o a diferentes niveles de su cadena de subcontratación, incluido el trabajo a domicilio al final de la cadena de valor. Si bien suele limitarse a un producto o servicio concreto, puede exponer a los operadores de la economía informal a prácticas empresariales eficientes, control de calidad y especificaciones de diseño. La extensión de la capacitación empresarial a la economía informal es limitada, pues el bajo nivel de competencias y la falta de equipo no suelen atraer a las empresas formales.

● **Los sistemas de aprendizaje informal**⁵ constituyen una de las fuentes más importantes de adquisición de competencias en la economía informal y son comunes en muchos países en desarrollo, en particular de África⁶. Han evolucionado desde hace mucho tiempo y están firmemente arraigadas en el entorno sociocultural de muchas sociedades. Aunque los lazos familiares y la posición del maestro artesano en la comunidad son importantes, el aprendizaje informal como sistema de suministro de formación inicial para un oficio u ocupación ha seguido evolucionando en los últimos decenios, generando nuevas reglas y extendiéndose a ocupaciones nuevas y modernas, como mecánica automotor o servicios de electricidad⁷. Los maestros artesanos eligen a sus aprendices cuidadosamente sobre la base de las redes sociales, las características personales como el talento, la competencia y la confiabilidad, y en algunos casos el nivel de educación. La capacitación propiamente dicha se imparte mediante la observación y hace hincapié en el aprendizaje práctico. El nivel de contenido teórico varía según la ocupación, pero generalmente reviste menor importancia. El aprendizaje informal se rige por reglas y normas informales, la mayoría de las cuales no están escritas⁸. Ofrece muchas ventajas, por ejemplo, es menos costoso que otras modalidades, permite a los aprendices establecer redes sociales y empresariales, y también abarca competencias diversas, como cálculo de costos, comercialización, relaciones con proveedores y clientes, y actitudes respecto del trabajo, al tiempo que introduce al aprendiz en una cultura empresarial. No obstante, el aprendizaje informal tiene algunas fallas importantes. Las condiciones de trabajo pueden ser duras, con remuneración baja y riesgo de explotación por los maestros artesanos. En vista de que el contenido teórico suele ser reducido y el aprendizaje se basa en la observación y la repetición, el aprendiz no adquiere

4 *Ibid.*

5 *Ibid.*

6 El aprendizaje informal se refiere al sistema por el cual un joven educando (el aprendiz) adquiere las competencias para una profesión u oficio en una empresa pequeña o microempresa aprendiendo y trabajando a la par de un artesano experto. El aprendiz y el maestro artesano celebran un acuerdo de aprendizaje basado en las normas locales y las tradiciones de una sociedad. El aprendiz y el maestro artesano comparten los costos de la capacitación.

7 Nübler, I. y otros (2009) Understanding informal apprenticeship – *Findings from empirical research in Tanzania* Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, Sector de Empleo, OIT, Documento de trabajo núm. 32 (Ginebra, OIT).

8 *Ibid.*

una comprensión amplia de la teoría del oficio ni se alienta la innovación y la diversificación. Cabe destacar que por estar incorporado en tradiciones socioculturales, en general el aprendizaje informal se orienta a los hombres jóvenes más que a las mujeres jóvenes, aunque hay aprendices en oficios dominados por las mujeres, como la peluquería y el bordado. Si bien el acuerdo de capacitación se rige por reglas informales, la falta de reglamentación y certificación formales implica que los aprendices no suelen adquirir competencias normalizadas. Además, la calidad de la formación es muy variable, según la capacidad pedagógica de los maestros artesanos, algunos de los cuales recibieron educación secundaria o enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP), mientras que otros solo tienen una educación mucho más básica. Los esfuerzos por fortalecer y modernizar el aprendizaje informal deben tener cuidado de no alterar las reglas informales que rigen el marco institucional y la estructura de incentivos que orientan la delicada relación entre el maestro artesano y el aprendiz⁹.

■ **Desajuste entre la oferta y la demanda: la pertinencia de la capacitación.**

Una crítica que se hace a muchos proveedores de capacitación, tanto en la economía formal como en la informal, es que suelen estar impulsados por la oferta y guardan poca relación con la demanda del mercado de trabajo o la respuesta a los sectores de alto crecimiento y las innovaciones tecnológicas. Muy a menudo, el diálogo social o las asociaciones con el sector privado son inexistentes o insuficientes para determinar la demanda de calificaciones. El funcionamiento inadecuado de los sistemas de información del mercado de trabajo exagera aún más la previsión inexacta de las necesidades de competencias y la escasez de personal calificado. A nivel comunitario, la falta de un análisis de mercado de la economía local antes de la capacitación contribuye a una sobreoferta de competencias para determinados trabajos, lo que se traduce en una saturación del mercado y el bajo rendimiento de los ingresos. En particular, las mujeres que suelen concentrarse en un conjunto limitado de actividades económicas, carecen de la orientación necesaria para identificar las esferas de alta demanda más lucrativas y las competencias no tradicionales.

■ **Falta de acceso a la capacitación.** Como se mencionó anteriormente al describir el alcance limitado de los actuales proveedores de servicios, los obstáculos financieros y no financieros desempeñan un papel importante en lo que se refiere a impedir el acceso a la formación profesional de las personas de la economía informal. Los requisitos estrictos de admisión, las cuotas elevadas y el costo de oportunidad de la capacitación respecto a los ingresos necesarios para sobrevivir son obstáculos fundamentales para la mejora de las competencias en la economía informal. Una importante barrera no financiera es el bajo nivel de educación existente en la economía informal. La inversión deficiente en educación básica y las altas tasas de analfabetismo excluyen a muchas personas que trabajan en la economía informal de la economía estructurada.

■ **Prestación de capacitación inadecuada.** A menudo se requieren modalidades pedagógicas diferentes para las personas en la economía informal, incluidas las poblaciones analfabetas. Suele haber insuficientes cursos intensivos con seguimiento posterior a la capacitación que relacionen la capacitación práctica con la teórica. Las técnicas de demostración, las visitas de exposición, la instrucción empresarial y las oportunidades de aprendizaje a distancia, en particular para las personas de zonas remotas y rurales, suelen ser más adecuadas para las personas de la economía informal,

● Los intentos por fortalecer el aprendizaje informal como sistema de formación deben tener cuidado de no alterar las reglas informales que rigen el marco institucional y la estructura de incentivos que orientan la delicada relación entre el maestro artesano y el aprendiz

● Los proveedores formales e informales de capacitación podrían estar orientados por la oferta, sin prestar suficiente atención a la demanda del mercado laboral, ni realizar un análisis de ésta

● Diversos obstáculos financieros y no financieros impiden el acceso a la formación profesional de las personas en la economía informal

● A menudo se requieren modalidades pedagógicas diferentes para las personas en la economía informal, incluidas las poblaciones analfabetas

⁹ Ibid. y Aggarwal, A.; Hofmann, C.; Phiri, A. 2010. *A study on informal apprenticeship in Malawi*, Employment Report No. 9, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, Equipo de Trabajo Decente para África Meridional y Oriental (Ginebra, OIT).

● Hay varios factores subyacentes del bajo nivel de calificaciones de la mujer en la economía informal, incluido el acceso limitado a la enseñanza, las obligaciones domésticas no remuneradas y las opciones restringidas y en función de género de que disponen en cuanto a competencias y ocupaciones

● Hay pocos mecanismos disponibles para validar las competencias adquiridas en la economía informal

pero pocas veces existen¹⁰. Los calendarios flexibles son especialmente importantes para las mujeres, habida cuenta de sus obligaciones domésticas.

■ **Exclusión de los grupos vulnerables de mujeres.** Las mujeres suelen estar representadas de manera desproporcionada en la economía informal y en general en el extremo más marginado. El bajo nivel de calificaciones en razón de su menor acceso a la educación es un factor importante de este fenómeno. Las tasas de alfabetización mundiales de las mujeres son menores que las de los hombres, aunque la brecha entre niñas y niños está zanjándose en cierta medida debido a los esfuerzos nacionales por alcanzar el segundo Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM). La división por género de las tareas del hogar, de las cuales las mujeres son las principales responsables, es un obstáculo considerable al acceso de estas a las oportunidades de formación. La segregación ocupacional por género persiste en razón de los estereotipos y limita el acceso de las mujeres a la capacitación y el aprendizaje informal en trabajos no tradicionales. La falta de oportunidades de cuidado de los hijos, la escasez de subsidios específicos para la formación, la falta de prestaciones de transporte y los calendarios y lugares de capacitación inflexibles son obstáculos graves a los que hacen frente muchas mujeres para acceder a nuevas calificaciones. Esto puede agravarse cuando hay barreras culturales que restringen la movilidad de la mujer. No obstante, no solo las mujeres son vulnerables a la exclusión social y el acceso limitado a la formación profesional. Las personas que viven en comunidades rurales, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes, los trabajadores de edad avanzada, las minorías étnicas, los grupos indígenas y los jóvenes, muchas veces también se encuentran atrapados en un círculo vicioso de bajo nivel de calificaciones y trabajos de baja productividad¹¹.

■ **Falta de reconocimiento de las competencias adquiridas en la economía informal.** Un obstáculo grave para las personas de la economía informal que obtienen acceso a oportunidades de trabajo en la economía formal es la falta de reconocimiento de las competencias obtenidas en la economía informal¹². En general, las competencias se reconocen socialmente, pero solo en las redes locales y las zonas aledañas. Independientemente de dónde se hayan adquirido las competencias, hay pocos mecanismos disponibles para evaluarlas, que permitirían a muchas personas de la economía informal acceder a sistemas formales de capacitación y a empleos de la economía estructurada. Los procesos de certificación y evaluación de las competencias son importantes para validar las competencias adquiridas y permitir a los empleadores reconocer más fácilmente las competencias y aptitudes de los solicitantes de empleo, ya sea en la economía formal o informal.

10 Haan, H. *Training for Work in the Informal Economy* (inédito) Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT, Ginebra.

11 Para un análisis más amplio de los grupos destinatarios, véase OIT, 2008 *Competencias para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo 2008, Ginebra.

12 *Ibid.*

NUEVOS ENFOQUES Y BUENAS PRÁCTICAS

- Innovaciones en materia de políticas y coordinación normativa
- Mejora de la capacidad de los proveedores de servicios de capacitación para satisfacer las necesidades de la economía informal
 - Los sistemas públicos de educación y formación profesional
 - Las ONG
 - El perfeccionamiento de los sistemas de aprendizaje informal
- Mejora de la pertinencia de la capacitación
- Ampliación del acceso a las competencias
- Mejora de los servicios de capacitación
- Garantía de resultados equitativos
- Reconocimiento del aprendizaje anterior

Siempre ha sido evidente que perfeccionar las competencias puede desempeñar un papel importante en la facilitación del adelanto social y económico. Además, está cada vez más claro que el desarrollo de las competencias profesionales es un elemento clave del apoyo a la transición hacia la formalidad y la apertura de puntos de ingreso a la economía estructurada. Las herramientas, buenas prácticas, estrategias de proyectos e innovaciones en materia de políticas siguientes subrayan las formas en que los gobiernos y los interlocutores sociales han procurado responder a los desafíos mencionados anteriormente.

■ Innovaciones en materia de políticas y coordinación normativa.

Varios instrumentos recientes de la OIT han puesto de relieve el papel de la formación profesional para mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la productividad de las empresas a fin de transformar las actividades marginales de supervivencia en actividades de la economía estructurada (véase Herramientas y Recursos *infra*).

La formación profesional y la educación deben ser parte de un conjunto más amplio que integre la amplia gama de estrategias de empleo y desarrollo en el macronivel. Las políticas de recursos humanos eficaces concebidas para fomentar las capacidades de los pobres y marginados deben integrarse en los marcos nacionales de desarrollo más amplios, como los planes nacionales de desarrollo, las estrategias de crecimiento favorables a los pobres, los compromisos relativos a los ODM y los Programas de Trabajo Decente por País.

Contar con un marco macroeconómico propicio con generación de empleo como principio básico es decisivo para que la formación profesional alcance su potencial en lo que se refiere a la salida de la informalidad. Las políticas sobre competencias también deben coordinarse con varias otras políticas, como la fiscal, la industrial, la sectorial, la agrícola y la de ampliación del comercio.

Las medidas normativas para aumentar el crecimiento del sector privado también desempeñan un papel decisivo. Los procedimientos de registro simplificados, los incentivos fiscales, la protección de la legislación laboral, la información de mercado, el acceso a financiación y servicios de asesoramiento empresarial, la innovación tecnológica y el acceso a la protección social, cuando se combinan con oportunidades de capacitación, pueden suministrar incentivos importantes para la formalización de las empresas de la

● La formación profesional puede ser parte de un conjunto más amplio de incentivos para apoyar la salida de la informalidad

La Comisión de Planificación de la India está elaborando medidas sobre certificación, estableciendo vínculos entre los sistemas de capacitación y la industria, los servicios y la agricultura, entre otras medidas destinadas a zanjar las brechas de calificaciones y satisfacer la demanda de competencias técnicas de los empleadores.

China ofrece a migrantes rurales capacitación, subsidios y asistencia para la reubicación a fin de cubrir la carencia urbana de trabajadores calificados.

economía informal. (Véase también el documento informativo sobre empresas informales.)

En lo que se refiere a las políticas de recursos humanos propiamente dichas, los gobiernos pueden hacer mucho para que los sistemas de capacitación respondan de manera más favorable a la demanda del mercado de trabajo. Pueden establecer mecanismos de diálogo social, por ejemplo mediante comisiones tripartitas sobre políticas nacionales de formación para supervisar las estrategias de capacitación, la elaboración de alianzas público-privadas, la revitalización de sistemas de información del mercado de trabajo y su orientación a la economía informal, y la mejora de la coordinación de las políticas centradas en la demanda con las de recursos humanos.

En la India, donde la mayor parte de la fuerza de trabajo está en la economía informal, las altas tasas de crecimiento de determinados sectores se han traducido en un marcado déficit de calificaciones. La Comisión de Planificación del país está intentando subsanar las deficiencias de competencias y satisfacer la demanda de calificaciones básicas y técnicas de los empleadores del país. Se está ampliando la infraestructura educacional y fortaleciendo la relación con las industrias, los servicios y la agricultura. Esta estrategia incluye el establecimiento de sistemas de certificación, las alianzas público-privadas, sistemas de formación laboral y el suministro de formación profesional breve e intensiva a grupos desfavorecidos y de recursos para la investigación y la innovación tecnológica. Durante la aplicación se pondrán a prueba varias metodologías para la provisión y certificación de competencias en la economía informal¹³.

En China se han formulado intervenciones específicas para trabajadores rurales a fin de facilitar su ingreso en trabajos formales. El programa Gota de Rocío ofrece formación profesional que alienta a los trabajadores rurales a migrar a las zonas urbanas en las que hay carencia de trabajadores calificados. Por medio de una combinación de capacitación, subsidios y asistencia para la reubicación a zonas urbanas, el programa forma parte de una estrategia más amplia de mitigación de la pobreza¹⁴.

Jamaica ha procurado resolver su problema de baja productividad por medio del perfeccionamiento de las competencias. El análisis ha demostrado que la economía padece de un bajo nivel de calificaciones, insuficiente adopción de tecnologías, una educación deficiente, una gran economía informal y poca diversificación de las actividades económicas. El Plan nacional de desarrollo ha creado incentivos para el desarrollo empresarial y un marco nacional de cualificaciones. El diálogo social desempeña un papel decisivo, en particular en lo que se refiere al funcionamiento del Centro de Productividad de Jamaica, un órgano tripartito que ayuda a diagnosticar las brechas de productividad y competitividad y a formular soluciones eficaces¹⁵.

Las estrategias favorables a los pobres de Ghana tienen por objeto mejorar la economía informal. Se han establecido estructuras tripartitas por medio del Programa piloto de trabajo decente de Ghana, que ha puesto en práctica planes de desarrollo económico local. La formación profesional ha sido uno de los pilares centrales de la estrategia general de asistencia a las empresas pequeñas para mejorar sus negocios y pasar a la economía formal. Las alianzas público-privadas han facilitado una capacitación más pertinente, lo cual a su vez ha tenido un impacto aun mayor por conducto de una estrategia integrada que incluye inversiones en infraestructura, vínculos con seguros de salud, ahorros y créditos, además de pensiones.

13 Palmer, R. 2008, *Skills and Productivity in the informal economy* Sector de Empleo, Documento de trabajo núm. 5 2008, OIT, Ginebra.

14 OIT, 2008 *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo 2008, Ginebra.

15 *Ibid.*

■ Mejora de la capacidad de los proveedores de servicios de capacitación para satisfacer las necesidades de la economía informal¹⁶.

Los proveedores de servicios de capacitación actuales tienen el potencial de ampliar considerablemente sus servicios en la economía informal, con estrategias adecuadas para cada modalidad.

- Los sistemas públicos de educación y formación profesional tienen la ventaja de la experiencia, los recursos humanos y técnicos, y la infraestructura para impartir capacitación, pero tal vez sea necesario reformarlos para mejorar la calidad de la formación y su pertinencia para la economía informal. Podría ser necesario que ofrecieran distintos tipos de capacitación para llegar a la economía informal, pasando de las meras competencias técnicas a las empresariales para los trabajadores por cuenta propia e incorporando esferas como la preparación para la vida y competencias de negociación y la empleabilidad. La capacitación tal vez deba ser más flexible, con cursos más breves que combinen conocimientos prácticos y teóricos y enfoques participativos. Podrían necesitarse cursos de recuperación para quienes tienen niveles bajos de educación. Incorporar metodologías para seleccionar a los participantes, por ejemplo reconociendo sus competencias y experiencia previas adquiridas fuera de la economía formal, puede ayudar a ampliar sus servicios para beneficiar a muchos trabajadores y operadores de la economía informal. El apoyo posterior a la capacitación es importante para mejorar los resultados relativos al empleo de muchas personas de la economía informal, en particular la vinculación con los empleadores, los servicios de asesoramiento empresarial y los sistemas de información sobre el mercado de trabajo.

Las instituciones nacionales de formación también pueden ampliar su alcance combinando enfoques innovadores, como la formación basada en la comunidad, el aprendizaje a distancia, la capacitación móvil y la formación empresarial, y mediante métodos basados en el trabajo para mejorar la infraestructura rural, impartiendo capacitación en materia de construcción, mantenimiento y adquisiciones públicas.

Los gobiernos necesitan recursos y voluntad política para adaptar los sistemas públicos de capacitación a las necesidades de las personas de la economía informal. Las iniciativas de reforma de los planes de estudios, establecimiento de sistemas de certificación y elaboración de subsidios destinados a mitigar la pobreza pueden tener efectos considerables en el ingreso de actores económicos en la economía estructurada.

En Honduras, los Centros de Educación para el Trabajo (CENETS) se dirigen a los pobres de comunidades rurales y urbanas. Las evaluaciones de las necesidades locales y la participación comunitaria están vinculadas al Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). Las calificaciones básicas se combinan con capacitación sobre género y alfabetización, además de formación técnica y empresarial¹⁷.

En el Perú se han combinado los programas de nivelación con los servicios de empleo y la formación técnica, dirigiéndose a los subempleados pobres y los desempleados jóvenes. El Programa de Capacitación Laboral (CAPLAB) evalúa la experiencia anterior de los educandos y la demanda del mercado de trabajo, en particular de las pequeñas empresas. Incluye la formación tanto en el trabajo como en instituciones formales de capacitación, y vínculos a servicios de empleo. En 2003 el Programa se incorporó al

● La combinación de enfoques innovadores como la formación basada en la comunidad, el aprendizaje a distancia, la capacitación móvil y la formación empresarial, y los métodos basados en el trabajo para mejorar la infraestructura rural pueden ampliar el alcance a la economía informal

El Perú también ha elaborado un programa de apoyo a las micro y pequeñas empresas que ofrece asesoramiento gratuito a las personas que desean registrar sus negocios.

¹⁶ Para un análisis más pormenorizado sobre la forma en que los proveedores de servicios de capacitación pueden llegar a la economía informal, véase Hans Christian Haan *Training for Work in the Informal Economy* (inédito) Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT, Ginebra.

¹⁷ OIT, 2008 *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo 2008, Ginebra.

ámbito de la Ley General de Educación. Además, el Perú ha establecido el Programa de Autoempleo y Microempresa (PRODAME), que ofrece asesoramiento gratuito a personas que quieren formalizar sus empresas. El Centro de Promoción de la Pequeña y Micro Empresa. (PROMPYME), otro programa peruano, tiene por objeto ampliar el acceso de las pequeñas empresas a los mercados. La posibilidad de participar en las adquisiciones públicas es un incentivo importante para registrar las empresas por conducto del programa¹⁸.

La Dirección de Formación de Botswana ha puesto en marcha estrategias para ampliar el acceso a la formación profesional de las mujeres en la economía informal, comenzando con la recolección periódica de datos sobre género en todas las instituciones de formación profesional, en particular sobre la segregación ocupacional y las necesidades de capacitación de hombres y mujeres. Ésta también se ha ocupado de los estereotipos en los planes de estudios y ha impartido capacitación al personal sobre asuntos de género¹⁹. En China las instituciones de formación profesional utilizan cada vez más el aprendizaje a distancia para llegar a los trabajadores de la economía informal de zonas subatendidas. Entre los temas impartidos figuran inglés, tecnología de la información y competencias empresariales²⁰.

● Los subsidios de fuentes públicas, subvenciones, cupones y becas para la capacitación pueden facilitar el acceso de los proveedores privados de capacitación a los clientes más pobres de la economía informal

● **Los proveedores de capacitación del sector privado** podrían ser aún más eficaces en el perfeccionamiento del desempeño de las micro y pequeñas empresas de la economía informal si su estructura de cuotas no fuera un obstáculo importante. Los subsidios de fuentes públicas, subvenciones, cupones y becas para la capacitación pueden facilitar el acceso a los clientes más pobres de la economía informal. Las estructuras de incentivos podrían ser muy eficaces para aumentar la pertinencia de los proveedores privados de capacitación en la economía informal. El acceso a incentivos fiscales y de capital y el apoyo técnico por instituciones nacionales de formación profesional (nuevas metodologías, investigación del mercado de trabajo, preparación de planes de estudios, capacitación de instructores, pruebas comerciales y certificación) pueden permitirles ampliar su alcance a la economía informal.

● **Las ONG.** El alcance e impacto de la capacitación a través de las ONG puede fortalecerse mediante la creación de capacidad en esferas como la formación del personal, la divulgación de buenas prácticas y el establecimiento de alianzas con el gobierno, instituciones de formación públicas y privadas, y los interlocutores sociales. Las ONG también deben garantizar que las competencias que suministran sean pertinentes para la economía local. Pueden hacerlo estableciendo evaluaciones periódicas de las necesidades del mercado y mecanismos de vigilancia, incluido el seguimiento de los graduados después de la capacitación.

● En varios países los cursos complementarios han demostrado ser muy eficaces para desarrollar las capacidades tanto de los maestros como de los aprendices

● **El perfeccionamiento de los sistemas de aprendizaje informal.** Los gobiernos reconocen cada vez más la importancia del aprendizaje informal como un sistema de formación inicial que es una alternativa práctica, económica y viable a la capacitación impartida en centros de formación. Varios países han procurado abordar algunas de las debilidades inherentes del sistema para fortalecer la capacidad del aprendizaje informal a fin de perfeccionar el nivel de competencias en la economía informal. Las estrategias incluyen el establecimiento de incentivos y estructuras de apoyo para procedimientos más eficaces de selección de maestros artesanos y aprendices, y la prestación de apoyo posterior a la capacitación.

18 *Ibid.*

19 *Ibid.*

20 *Ibid.*

Los cambios y la reestructuración del aprendizaje informal exigen un enfoque institucional que reconozca la cultura y las reglas informales que la rigen. El perfeccionamiento del aprendizaje informal debería basarse en incentivos y beneficios tangibles para los maestros artesanos y sus aprendices. Los cursos complementarios han demostrado ser muy eficaces para crear la capacidad tanto de los maestros como de los aprendices. Las nuevas técnicas pedagógicas, la información sobre mercados y productos de alto valor añadido, las nuevas tecnologías, la salud y seguridad en el trabajo, las competencias empresariales y las nuevas competencias técnicas han sido eficaces en el perfeccionamiento de la capacitación provista por los maestros y el desempeño de sus propias empresas. Para los aprendices, la capacitación complementaria, incluidas la alfabetización, aritmética, comercialización, competencias empresariales y conocimientos teóricos del oficio, han contribuido a maximizar los beneficios de su aprendizaje. También podría ser necesario proveer asistencia financiera con recursos públicos a los aprendices para permitir a muchos jóvenes el acceso a la capacitación o la compra de herramientas y equipo. Además, el apoyo posterior a la capacitación es particularmente importante, entre otras cosas el suministro de información sobre oportunidades de trabajo por cuenta propia, la microfinanciación, la información de mercado, los servicios de empleo y el asesoramiento empresarial.

Las intervenciones destinadas a perfeccionar el aprendizaje informal también deben establecer vínculos con las instituciones de formación profesional formales actuales. Además, vincular el aprendizaje informal con la creación de sistemas de certificación y evaluación o perfeccionar estos sistemas puede permitir que este tipo de aprendizaje transmita a los aprendices un conjunto de competencias más uniforme y normalizado, e introducir el reconocimiento de las competencias a nivel nacional (véase también el reconocimiento del aprendizaje anterior)²¹. La formalización del aprendizaje informal entraña vincular el marco institucional informal subyacente (reglas asignadas socialmente) con los marcos institucionales formales del sistema de educación y formación profesional formal, y requiere intervenciones concebidas cuidadosamente que no destruyan la estructura de incentivos del sistema de aprendizaje informal²². Las innovaciones en estrategias de aprendizaje informal incluyen:

- En Kenya, el desarrollo de las competencias profesionales para nuevos productos y mejores prácticas empresariales se tradujo en mejoras tangibles del aprendizaje informal impartido por los maestros artesanos.
- En Zimbabwe se introdujeron nuevos cursos previos breves e intensivos para preparar mejor a los aprendices potenciales para el aprendizaje informal.
- En Camerún, un enfoque orientado al mercado que utiliza herramientas de análisis de mercado en la economía local ha contribuido a determinar y crear nuevas oportunidades para los productos de la zona en un marco de desarrollo económico local.
- En Ghana se establecieron cursos de capacitación para mejorar las competencias de los maestros (por ejemplo, capacitándolos en la comprensión del diseño, la reparación de equipos, el ahorro de materias primas, la producción de nuevos artículos, el cálculo de precios y la gestión del tiempo).
- En Benin, varias intervenciones diferentes en colaboración con asociaciones de artesanos se propusieron mejorar el sistema de aprendizaje informal.

21 Véase Nübler, I. y otros (2009) *Understanding informal apprenticeship – Findings from empirical research in Tanzania* Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, Sector de Empleo, OIT, Documento de trabajo núm. 32 (Ginebra, OIT), y Haan, H. *Training for Work in the Informal Economy* (inédito) Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT, Ginebra.

22 Nübler, I. (2007) *Apprenticeship: A Multidimensional Approach*, taller de la OIT sobre Aprendizaje en la Región de África Occidental, 3 y 4 de mayo de 2007, OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/presentation/wcms_104956.pdf.

● Pueden ponerse en práctica distintos mecanismos para que la provisión de formación profesional se ajuste mejor a la demanda del mercado de trabajo

● La formación breve e intensiva anterior a la capacitación y la formación profesional complementaria (que incluye la alfabetización, aritmética, y competencias de liderazgo, gestión, empleabilidad, higiene y seguridad en el trabajo, y preparación para la vida) han demostrado ser eficaces para preparar a las personas en formación para la capacitación empresarial y profesional

Sobre la base de estas experiencias, en 2005 el Gobierno introdujo legislación que estableció un sistema de aprendizaje dual basado en la práctica informal: los aprendices obtienen capacitación en centros públicos o privados los sábados, mientras trabajan en la empresa del maestro artesano durante la semana. Después de tres años, la duración habitual del aprendizaje informal, rinden un examen y reciben un certificado reconocido oficialmente²³.

Una deficiencia importante del aprendizaje informal es que suele beneficiar más a los hombres jóvenes que a las mujeres jóvenes. Muchas veces los factores sociales inhiben la participación de mujeres en oficios dominados por los hombres, y muchos de los oficios que se consideran “orientados a las mujeres” no tienen sistemas de aprendizaje (excepto peluquería, restauración y sastrería, en los que el aprendizaje informal suele estar bien establecido). Un proyecto de la OIT y el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) en países de habla inglesa de África Subsahariana ha tratado de resolver este problema alentando a las niñas a participar en oficios tradicionalmente masculinos, como la carpintería. El proyecto se basa en una estrategia de comunicación y sensibilización firme dirigida a progenitores, empleadores y a la comunidad en general²⁴.

■ **Mejora de la pertinencia de la capacitación.** Deben elaborarse mecanismos para que una parte de los proveedores de capacitación ajusten su oferta a la demanda de calificaciones. El diálogo social a nivel empresarial, sectorial y nacional es un mecanismo fundamental para mejorar la pertinencia de las calificaciones para el mercado de trabajo. Las alianzas público-privadas pueden asegurar una mejor coordinación entre las necesidades del mercado de trabajo y las instituciones de formación. Los sistemas de información del mercado de trabajo eficientes también son decisivos para la determinación, el monitoreo y la anticipación de las necesidades en materia de competencias y pueden incorporarse en los sistemas de capacitación. Las políticas de formación profesional en general deben ajustarse a las políticas industriales, sectoriales y comerciales, y coordinarse con estas para determinar la escasez de trabajadores calificados. A nivel comunitario, el análisis de mercado de la economía local es un primer paso esencial anterior a la formación profesional, en particular para los trabajadores por cuenta propia.

En Malawi, Zambia y República Unida de Tanzania se han hecho esfuerzos para coordinar la oferta y la demanda estableciendo relaciones con el sector privado. Se han creado órganos consultivos nacionales para que la formación profesional responda de manera más adecuada a la demanda del mercado de trabajo. En Madagascar un proyecto de la OIT basado en el conjunto de herramientas del Programa de Formación para la Habilitación Económica Rural (TREE) fomentó las relaciones con la industria incorporando a los agricultores locales a las cadenas de valor internacionales de exportaciones de verduras de alto valor.

■ **Ampliación del acceso a las competencias.** Las intervenciones normativas deben abordar los obstáculos tanto financieros como no financieros de acceso a la formación profesional en la economía informal. Los estrictos requisitos de admisión, las cuotas elevadas y el costo de oportunidad de la capacitación respecto a los ingresos necesarios para sobrevivir pueden superarse por medio de estrategias concretas de mitigación de la pobreza. Los subsidios para la capacitación, las prestaciones de transporte, las políticas activas del mercado de trabajo que fomentan la capacitación y la reconversión

23 Haan, H. *Training for Work in the Informal Economy* (inédito) Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT, Ginebra; Walther, R. 2008. Towards a renewal of apprenticeship in West Africa, Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), Departamento de Investigación, Notas y Documentos núm. 40 (París, AFD).

24 Murray, U. *Gender and Skills Development : Practical experiences and ways forward* (inédito) Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT, Ginebra.

profesional, desempeñan un papel importante en la reducción de los costos de las personas en formación.

Una importante barrera no financiera es el bajo nivel de educación que hay en la economía informal. Suelen requerirse inversiones en educación básica, programas de nivelación, incluida alfabetización y capacitación complementaria para que muchos trabajadores de la economía informal puedan perfeccionar sus competencias y beneficiarse de ellas. La formación breve e intensiva anterior a la capacitación y la formación profesional complementaria (que incluye la alfabetización, aritmética y competencias de liderazgo, gestión, empleabilidad, higiene y seguridad en el trabajo, y preparación para la vida) han demostrado ser eficaces para preparar a las personas en formación para la capacitación empresarial y profesional, y dotarlos de la capacidad de aprender y desarrollarse permanentemente.

La OIT ha elaborado una herramienta importante a este respecto basada en un marco de desarrollo local, y destinada a crear nuevas oportunidades económicas para grupos pobres y desfavorecidos, especialmente de zonas rurales. La *herramienta de Formación basada en la Comunidad - Capacitación para el Empoderamiento Económico Rural (CBT-TREE)* ayuda a las comunidades a encontrar oportunidades económicas, concibe e imparte formación profesional basada en la comunidad y suministra apoyo posterior a la capacitación, por ejemplo acceso a mercados y organización de grupos de ahorro y crédito. TREE trabaja en varios niveles, desde el micronivel hasta la formulación de políticas en apoyo de las iniciativas de capacitación basadas en la comunidad. Al micronivel no solo ajusta las competencias a la demanda, sino que reconoce que podrían necesitarse distintas competencias complementarias. Por ejemplo, en la formación de mujeres que trabajan por cuenta propia, varios proyectos TREE han incorporado la alfabetización y el fomento de confianza en sí mismas. En otro nivel, el diseño y ejecución de la capacitación muchas veces entraña un componente fuerte de desarrollo de capacidades de los asociados. TREE promueve un conjunto integrado que incluye el apoyo posterior a la capacitación, como microcréditos, servicios de asesoramiento empresarial e información de mercado²⁵.

Se ha adaptado eficazmente la herramienta TREE para satisfacer las necesidades de comunidades concretas. Por ejemplo, el proyecto TREE de la OIT en Pakistán se ocupó de la cuestión de la movilidad limitada de las mujeres fuera de sus hogares utilizando mujeres instructoras para capacitar a las mujeres en sus hogares. También se prestó apoyo a varones en formación de zonas rurales mediante comida y alojamiento. En Pakistán y Filipinas estudios de seguimiento han indicado que los aprendices han utilizado sus nuevas competencias y obtenido ingresos mayores. En Filipinas el 94 por ciento de las personas entrevistadas atribuyeron sus actividades económicas actuales a la capacitación mediante TREE. En Pakistán el componente de alfabetización integrado en TREE mejoró considerablemente la capacidad de los participantes de beneficiarse de la formación profesional. TREE se ha implementado en Sri Lanka, Madagascar, países del Pacífico, Burkina Faso y Níger.

El programa TREE de la OIT evolucionó a partir de sus programas de formación basada en la comunidad que a su vez se sustentaban en enfoques participativos a nivel local. En Bangladesh el proyecto de formación basada en la comunidad se dirigió a las mujeres rurales e integró la creación de confianza y la sensibilización de género con competencias técnicas y empresariales. Antes del diseño del programa de capacitación, se realizó una evaluación de mercado y el apoyo posterior a la formación también fue particularmente importante para permitir a las mujeres la puesta en marcha de empresas. La capacitación fue diseñada en forma modular y se impartió en horarios y lugares convenientes para las mujeres participantes. Un modesto subsidio a la formación alentó la participación y ayudó a sufragar los gastos de transporte. En

²⁵ Capt, J. (2005) *Report on the Experts Meeting on Skills Development for Economic Empowerment using the Community-Based Training Methodology*. Chiba (Japón), 22 a 24 de febrero de 2005. <http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/employment/skills/download/cbttreechiba.pdf>

● Las innovaciones en la forma de impartir la capacitación a menudo han combinado el aprendizaje basado en instituciones con aquel basado en empresas, vinculando la parte práctica con la teórica, incorporando unidades de enseñanza móvil y la posibilidad de aprendizaje a distancia, particularmente para las personas que viven en comunidades remotas o rurales

Camboya la formación basada en la comunidad se centró en las necesidades de capacitación y empleo, la identificación de cursos con las ONG y el sector privado, la elaboración de planes de estudios, la formación de instructores y la selección de las personas en formación para el empleo por cuenta propia. Las modalidades flexibles incluyeron tanto la capacitación basada en centros como cursos móviles más breves. Se relacionó la capacitación con opciones de microfinanciación. Los estudios de seguimiento revelaron que de los 5,500 matriculados, las tasas de deserción fueron solo del 0.4 por ciento y que el 77 por ciento de los graduados obtuvo empleo después de la capacitación (principalmente por cuenta propia). En Filipinas el enfoque de formación basada en la comunidad ha derivado en el Programa de Formación basada en la Comunidad y de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial, que ahora es el programa estándar de la organización nacional de desarrollo de competencias TESDA. Se ha reconocido ampliamente la importancia de la investigación económica anterior a la capacitación y se la ha incorporado en toda la capacitación. El Programa se aplica principalmente a nivel municipal por medio de coaliciones de organismos públicos y las ONG²⁶.

■ **Mejora de la prestación de formación profesional.** Los sistemas de formación deben ser diversos y flexibles y reconocer que si bien se requiere mucho tiempo para la adquisición de competencias, los cursos breves e intensivos suelen ser los más eficaces si se los acompaña de apoyo posterior a la formación profesional. Las innovaciones a la prestación de formación profesional a menudo han combinado el aprendizaje escolar con el basado en empresas, vinculando la parte práctica con la teórica, incorporando unidades de enseñanza móvil y la posibilidad de aprendizaje a distancia, particularmente para las personas que viven en comunidades remotas o rurales. Las técnicas pedagógicas participativas y los cursos modulares son particularmente pertinentes para los grupos analfabetos o poco educados. Las técnicas de demostración, las visitas de exposición y el aprendizaje práctico deben acompañarse de los conocimientos teóricos que puedan facilitar una comprensión más amplia del oficio y alentar la diversificación y la innovación. Podría ser necesario revisar y normalizar los planes de estudios para permitir una transmisión más uniforme de las competencias. El programa TREE descrito anteriormente incluye un conjunto de técnicas y metodologías pedagógicas participativas.

■ **Garantía de resultados equitativos.** Habida cuenta del nivel considerablemente más bajo de competencias de las mujeres, la inversión en educación básica es esencial para las niñas. Muchos países han elaborado sistemas de incentivos para alentar a los progenitores a enviar a sus hijas a la escuela. Una serie de estrategias, como los sistemas de transferencias en efectivo condicionadas para madres, becas, productos alimenticios, programas de alimentación en la escuela, libros de texto y uniformes gratuitos, campamentos de regreso a la escuela y programas de transición para niñas, han sido eficaces para mejorar el acceso de estas a la enseñanza. En algunas comunidades las guarderías subsidiadas también han reducido la carga que representa para muchas niñas el cuidado de los hermanos menores y los cursos de preparación para la vida dirigidos a madres adolescentes, les han dado la posibilidad de seguir estudiando. En el caso de las mujeres adultas, superar los obstáculos creados por sus obligaciones domésticas es decisivo para que puedan obtener acceso a oportunidades de formación profesional. La provisión de guarderías, subsidios, prestaciones de transporte, la flexibilidad en cuanto a horarios y lugares de capacitación y, para las mujeres que tienen limitaciones de movilidad, unidades móviles de capacitación o formación basada en el hogar, han demostrado ser muy eficaces en distintos entornos.

Tratar la segmentación del mercado de trabajo, las diferencias salariales por motivos de género, y la segregación ocupacional en la economía informal, al

26 Haan, H. *Training for Work in the Informal Economy* (inédito) Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT, Ginebra.

igual que en la economía formal, requiere una serie de estrategias paralelas tales como la orientación profesional en las competencias de gran demanda, reforma de los planes de estudios y cursos de los proveedores de formación profesional, metas de equilibrio de género en la participación y sensibilización adecuada de los empleadores, incluidos los maestros artesanos en el aprendizaje informal y la comunidad en general. Para que la formación en competencias no tradicionales sea eficaz, primero debe estar acompañada de una evaluación precisa de las competencias que son objeto de demanda, y a menudo de una campaña de promoción y sensibilización prolongada y sostenida a nivel comunitario e institucional para lograr el apoyo a nuevas funciones de la mujer en la economía. En los casos en que las relaciones de género son especialmente restrictivas, la capacitación en competencias no tradicionales debería emprenderse con suma precaución y con la cooperación de la comunidad en general para evitar la marginación de las mujeres destinatarias.

Varios proyectos de la OIT, incluidos los proyectos TREE mencionados anteriormente, han intentado abordar estas cuestiones mediante la incorporación de una perspectiva de género (por la cual las intervenciones son diseñadas teniendo en cuenta las diferentes situaciones, necesidades e impacto en hombres y mujeres por igual) y, si procede, un enfoque específico de género (por el cual las intervenciones se diseñan para mejorar la situación del género particularmente desfavorecido). El proyecto de la OIT en la India *Empleo decente para mujeres* (DEW) trabajó con mujeres pobres y analfabetas. Ofreció un conjunto de módulos de competencias, incluidas las empresariales y de preparación para la vida, salud y seguridad en el trabajo para mujeres, igualdad de género, conocimientos jurídicos básicos, creación de confianza y liderazgo. El apoyo posterior a la capacitación incluyó vínculos con empleadores, sectores, mercados, bancos, empresas de micro financiación y el servicio nacional de empleo. En algunos casos también se suministró formación en competencias no tradicionales²⁷.

A menudo las mujeres requieren apoyo para ampliar sus actividades a un trabajo más lucrativo en función de la demanda. Una evaluación de la etapa inicial de un proyecto de la OIT sobre mujeres con discapacidad en Etiopía (Proyecto sobre el desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres con discapacidad (DEWD)) observó que las mujeres tendían a ingresar en actividades semejantes de baja remuneración en el sector de elaboración de alimentos. En etapas posteriores, una evaluación participativa de mercado permitió a las mujeres encontrar oportunidades económicas más lucrativas en sus comunidades²⁸.

Jóvenes. Varios países también están haciendo grandes esfuerzos para garantizar que otros grupos vulnerables, como los jóvenes y las personas con discapacidad, tengan oportunidades de perfeccionamiento de sus competencias. Por ejemplo, en Trinidad y Tabago el Centro Nacional para Personas con Discapacidad ofrece formación profesional de dos años de duración mediante un conjunto de cursos certificados por el Consejo Nacional de Exámenes del Ministerio de Educación. Además de formación técnica, el programa incluye cursos de aritmética, alfabetización, tecnología de la información y capacitación para la vida independiente, y competencias básicas a fin de dotar a las personas con discapacidad de mayor empleabilidad. Se orienta a los egresados hacia programas de aprendizaje laboral y formación más avanzada antes de acceder a empleos en las empresas locales. Más del 55 por ciento de los

● La formación en competencias no tradicionales requiere apoyo a una adecuada sensibilización de las comunidades y los empleadores locales antes y después de la capacitación

27 Este último componente fue la única esfera que tuvo resultados dispares. Aunque fue relativamente fácil que una mujer formada en las competencias profesionales tradicionales encontrara trabajo o vendiera sus productos, fue mucho más difícil que las mujeres capacitadas en competencias no tradicionales lo hicieran. Muchas mujeres formadas como fontaneros o taxistas no pudieron encontrar trabajo debido a las actitudes de los empleadores y de la comunidad. La escasa organización de los educandos en grupos de producción y cooperativas también fue un factor contribuyente. Este tipo de problemas puede superarse mediante un componente importante de sensibilización de la comunidad, una evaluación adecuada del mercado anterior a la capacitación y mejores vínculos entre las instituciones de formación, los pequeños empleadores y las instituciones del mercado de trabajo.

28 Murray, U. *Gender and Skills Development : Practical experiences and ways forward* (inédito) Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT, Ginebra.

egresados obtiene trabajo en el mercado laboral abierto y algunos emprenden actividades por cuenta propia²⁹.

En Camboya, con los auspicios del proyecto “Alleviating Poverty through Peer Training (APPT)” (Mitigación de la pobreza mediante la formación inter pares), se imparte formación en el lugar de trabajo a personas con discapacidad en empresas ya establecidas. Las técnicas pedagógicas se basan en el criterio de aprendizaje mediante la acción y se apoyan en un análisis de mercado para evitar la saturación de determinadas actividades empresariales³⁰.

Un proyecto del Africa Educational Trust, el Programme de Incentivos educativos para los jóvenes de ambos sexos en Somalia (SEIGYM), utilizó un sistema de vales destinado a alentar a los jóvenes desfavorecidos a que adquirieran competencias de lectura y formación profesional esenciales en zonas urbanas de Somalilandia y Puntlandia. Los vales permitieron a los jóvenes desfavorecidos pagar una formación básica en alfabetización y aritmética antes de pasar a la formación profesional para el empleo (carpintería, instrucción de conducción, pintura, sastrería y enfermería). Los vales solo podían redimirse si los proveedores de capacitación certificaban la formación. Se seleccionaron más de 5,000 hombres y mujeres jóvenes en Somalia septentrional y se les ofrecieron vales para acceder al curso de su elección, por ejemplo, alfabetización y computación³¹.

Reconocimiento del aprendizaje anterior³². Una cuestión clave para los trabajadores y operadores de la economía informal es que sus competencias no se reconocen en la economía formal. Esto impide su ingreso en el mercado de trabajo o el sistema de capacitación formales. La Dirección de Cualificaciones de Sudáfrica ha elaborado directrices y procedimientos para el reconocimiento del aprendizaje previo dentro de su Marco nacional de cualificaciones. Las directrices incluyen la evaluación, la retroalimentación y la gestión de la calidad. Se han elaborado planes sectoriales específicos sobre los sistemas de verificación de competencias y la organización de la capacitación mejorada. Varios planes sectoriales se ocupan específicamente de la economía informal para facilitar el ingreso en la economía estructurada³³. En Chile el programa Segunda Oportunidad ha elaborado cursos breves con horarios flexibles para facilitar el ingreso al mercado de trabajo formal. El programa Chilecalifica se emprendió en 2002 con el objetivo de mejorar el nivel de la enseñanza escolar y la formación técnica, la certificación nacional de competencias y aptitudes, y los sistemas de información de mercado³⁴.

Sudáfrica y Chile han elaborado directrices para reconocer las competencias adquiridas informalmente.

Perfeccionamiento del aprendizaje informal – Guía de recursos para África

En 2012, la OIT publicó un nuevo conjunto de herramientas en apoyo al fortalecimiento de los sistemas de aprendizaje informal. Estas suministran orientación práctica detallada para superar algunas de las deficiencias existentes en los sistemas descritos en este documento informativo, en esferas como la financiación, la vigilancia de la calidad, el fortalecimiento de la igualdad de género y la mejora de los vínculos con los sistemas formales.

Para consultar esta publicación, véase http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_171393/lang--en/index.htm

29 OIT, 2008 *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo 2008, Ginebra.

30 *Ibid.*

31 http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/report/ch_3.htm, <http://www.africaeducationaltrust.org/africa.html>.

32 No obstante, cabe señalar que hasta ahora, en el contexto de los marcos para el desarrollo de aptitudes profesionales, la experiencia en el reconocimiento del aprendizaje anterior ha sido dispar. Algunos de los sistemas de reconocimiento son engorrosos y costosos, la mayoría de los sistemas establecidos no han beneficiado a muchas personas y no hay datos sobre su uso por los empleadores en muchos países. Véase, por ejemplo, Allais, S. 2010. *The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries*, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (OIT, Ginebra).

33 OIT, 2008 *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo 2008, Ginebra.

34 *Ibid.*

Esta sección suministra una lista de recursos que permiten al lector profundizar en la cuestión. Los detalles sobre las buenas prácticas citadas anteriormente se pueden acceder aquí. Esta sección contiene instrumentos internacionales, conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, publicaciones pertinentes y herramientas de capacitación. Incluye también la bibliografía de las referencias mencionadas en el texto. Es posible que haya cierta superposición entre los dos.

Instrumentos de la OIT y Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo

OIT 2000 *Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos* 88.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 2000 Ginebra

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/resolutions.htm#III>

OIT 2008 *Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo* 97.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 2008 Ginebra

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_125523.pdf

Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312533,es:NO

OIT, 2002, Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

Publicaciones pertinentes

Liimatainen, Marjo-Riitta 2002 *Training and skills acquisition in the informal sector: A literature review* Documento de trabajo SKILLS núm. 9 Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (Ginebra, OIT)

<http://www.ilo.org/public/english/employment/infeco/download/literature.pdf>

Murray, U. 2008 *Gender and Skills Development : Practical experiences and ways forward* (inédito) Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT (Ginebra, OIT)

Nübler, I. y otros (2009) *Understanding informal apprenticeship – Findings from empirical research in Tanzania* Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT, Sector de Empleo, Documento de trabajo núm. 32 (Ginebra, OIT)

<http://www.ilo.org/public/english/employment/download/wpaper/wp32.pdf>

OIT 2007 *Apprenticeship in the informal economy in Africa* Informe del taller, Ginebra, 3 y 4 de mayo de 2007. Sector de Empleo

<http://www.ilo.org/public/english/employment/download/report/report1.pdf>

Palmer, R. 2008, *Skills and Productivity in the informal economy* Sector de Empleo, Documento de trabajo núm. 5, 2008 (Ginebra, OIT)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103983.pdf

2008 'Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo', Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 2008 (Ginebra, OIT)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092619.pdf

Walther, R. 2008. *Towards a renewal of apprenticeship in West Africa*, Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), Departamento de Investigación, Notas y Documentos núm. 40 (París, AFD)

<http://www.afd.fr/webdav/site/afd/shared/PUBLICATIONS/RECHERCHE/Archives/Notes-et-documents/40-notes-documents-VA.pdf>

Herramientas

OIT 2002 Guide for training Women Economic Groups, OIT Ginebra

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/policies/retool.htm>

OIT 2007 Start Your Waste Recycling Business Technical Handouts

http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/download/waste_recycle/technical_handouts.pdf

OIT 2008 Training for Rural Economic Empowerment (TREE). OIT Ginebra

http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_103528/lang--en/index.htm

OIT 2012, Upgrading Informal apprenticeships: A Resource Guide for Africa OIT Ginebra

http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_171393/lang--en/index.htm

OIT Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise. Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa, Programa de Desarrollo de Pequeñas Empresas Hoja de datos de Desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer (WED) núm. 3. OIT Ginebra

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_111368.pdf

OIT Know About Business (KAB)

http://www.ilo.org/employment/DepartmentsOffices/rural-development/WCMS_159163/lang--en/index.htm

OIT Women Entrepreneurs' Associations (WEA) Capacity Building Guide. Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa, Programa de Desarrollo de Pequeñas Empresas Hoja de datos WED núm. 7. OIT Ginebra

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_111372.pdf

OIT Women's Entrepreneurship Development (WED) Capacity Building Guide. Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa, Programa de Desarrollo de Pequeñas Empresas Hoja de datos WED núm. 2. OIT Ginebra

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_111367.pdf

Para más información consulte el sitio web del Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad <http://www.ilo.org/skills/lang-es/index.htm>

Referencias

Aggarwal, A.; Hofmann, C.; Phiri, A. 2010. *A study on informal apprenticeship in Malawi*, Employment Report No. 9, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, Equipo de Trabajo Decente para África Meridional y Oriental (Ginebra, OIT).

Allais, S. 2010. *The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries*, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (Ginebra, OIT).

Capt, J. 2005. *Report on the Experts Meeting on Skills Development for Economic Empowerment using the Community-Based Training Methodology*. (Chiba, Japón), 22 a 24 de febrero de 2005.

Gallart, MA. *Competencias, productividad y crecimiento del empleo: el caso de América Latina*. Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad Documento de trabajo núm. 7, 2008 (Ginebra, OIT)

http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_096106/lang-es/index.htm

Haan, H. *Training for Work in the Informal Economy* (inédito) Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (Ginebra, OIT).

Haan. 2006. *Training for work in the informal micro-enterprise sector*, Proyecto internacional de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) sobre enseñanza técnica y profesional (Dordrecht).

Liimateinen, Marjo-Riitta 2002 *Training and skills acquisition in the informal sector: A literature review* Documento de trabajo SKILLS núm. 9 Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (Ginebra, OIT).

<http://www.ilo.org/public/english/employment/infeco/download/literature.pdf>

Mitra, A 2002 *Training and skill formation for Decent Work in the informal sector: Case Studies from India* Documento de trabajo SKILLS núm. 8 Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (Ginebra, OIT).

Murray, U. 2008 *Gender and Skills Development: Practical experiences and ways forward* (inédito) Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT (Ginebra, OIT).

Nübler, I.; Hoffmann, C.; Greiner, C.. 2009 *Understanding informal apprenticeship – Findings from empirical research in Tanzania* Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, Sector de Empleo, OIT, Documento de trabajo núm. 32 (Ginebra, OIT).

Nübler, I. 2007, *Apprenticeship: A Multidimensional Approach*, taller de la OIT sobre Aprendizaje en la Región de África Occidental, 3 y 4 de mayo.

OIT. 2007. *Apprenticeship in the informal economy in Africa* Informe del taller, Ginebra, 3 y 4 de mayo de 2007. Sector de Empleo.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/download/report/report1.pdf>

OIT. 2008. *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Informe V, 97ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, OIT).

Palmer, R. 2008, *Skills and Productivity in the informal economy*, Sector de Empleo, Documento de trabajo núm. 5, 2008 (Ginebra, OIT)

Silveira, S. y Anaclara Matosas. *Género y economía informal en América Latina. Nuevos retos y respuestas posibles desde las políticas de formación para el trabajo*. Boletín Cinterfor. Núm. 155.

PARTE I: Conceptos fundamentales

1. El trabajo decente y la economía informal

1.1 Cuestiones conceptuales fundamentales

2. Medición de la economía informal

2.1 Dificultades estadísticas

PARTIE II: Políticas de apoyo a la transición hacia la formalidad

3. Estrategias para el crecimiento y generación de empleo de calidad

3.1 Patrones de crecimiento económico y la economía informal

4. El entorno normativo y la economía informal

(A) Normas internacionales del trabajo

4.a1 Establecimiento de un piso de protección social para todos los trabajadores

4.a2 Incorporación de los desprotegidos al ámbito de la legislación

4.a3 Comprensión de la relación de trabajo y su impacto sobre la informalidad

(B) Grupos específicos

4.b1 Los trabajadores domésticos: estrategias para superar la reglamentación deficiente

4.b2 Los trabajadores a domicilio: reducción de las vulnerabilidades mediante la ampliación y aplicación de la ley

4.b3 Vendedores ambulantes: innovaciones en el apoyo normativo

4.b4 Microempresas y pequeñas empresas, informalidad y legislación laboral: reducción de las brechas de protección

4.b5 Estrategias para transformar el trabajo no declarado en trabajo regulado

(C) Administración del trabajo

4.c1 Administración del trabajo: superar las dificultades para incluir a la economía informal

4.c2 La inspección del trabajo: innovaciones sobre la cobertura

5. Organización, representación y diálogo

5.1 Diálogo social: promoción de la buena gobernanza en la formulación de políticas sobre la economía informal

5.2 El papel de las organizaciones de empleadores y las asociaciones de pequeñas empresas

5.3 Sindicatos: llegar a los marginados y excluidos

5.4 Cooperativas: un medio para salir de la informalidad

6. Promoción de la igualdad y lucha contra la discriminación

6.1 Promoción del empoderamiento de la mujer: una senda para salir de la informalidad que tiene en cuenta el género

6.2 Trabajadores migrantes: marcos de políticas para la migración regulada y formal

6.3 Discapacidad: enfoques incluyentes para el trabajo productivo

7. Iniciativa empresarial, desarrollo de las competencias profesionales y financiación

7.1 Empresas informales: apoyo normativo para alentar la mejora y la formalización

7.2 Mejora de las calificaciones y la empleabilidad: facilitación del acceso a la economía formal

7.3 Microfinanzas y la economía informal: estrategias selectivas para salir de la informalidad

8. Ampliación de la protección social

8.1 Extensión de la cobertura de seguridad social a la economía informal

8.2 El VIH/SIDA y la economía informal: superar la discriminación y la exclusión

8.3 Extensión de la protección de la maternidad a la economía informal

8.4 El cuidado de los niños: un apoyo esencial para mejorar los ingresos

9. Estrategias para el desarrollo local

9.1 Oportunidades de apoyo integrado para salir de la informalidad