

COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO

Orientaciones de política

MEJORAR LOS SISTEMAS DE APRENDIZAJE INFORMAL

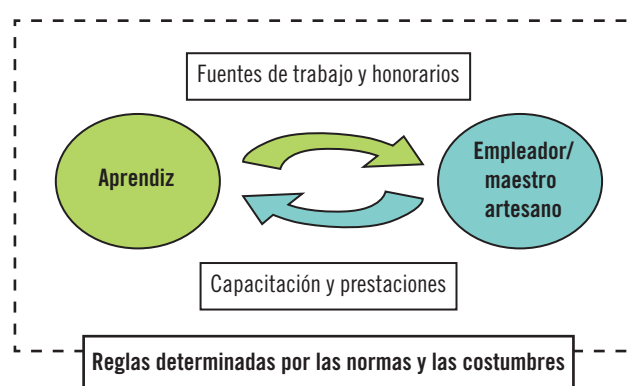
La presente reseña se centra en las oportunidades que brindan los sistemas de aprendizaje informal a los jóvenes, principalmente en los países en desarrollo, para que puedan mejorar sus competencias laborales en la economía informal y así encontrar empleos más productivos y decentes. El Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad está colaborando con los mandantes para mejorar y ampliar los sistemas de aprendizaje informal a través de proyectos de cooperación técnica en Bangladesh, Benin, Burkina Faso, Níger, República Unida de Tanzania y Zimbabwe. Asimismo, ha realizado estudios a nivel nacional en más de 15 países sobre el funcionamiento de estos sistemas, la experiencia de las partes interesadas y las innovaciones en curso o previstas.

¿Qué se entiende por aprendizaje informal?

El aprendizaje informal es una modalidad de formación que ocupa un lugar preponderante en muchas economías informales del ámbito urbano y rural. Se basa en un acuerdo de formación, escrito o verbal, entre un aprendiz y un maestro artesano. Por este acuerdo, el maestro artesano se compromete a transmitir al aprendiz todas las competencias inherentes a su oficio durante un período considerable de tiempo, normalmente entre uno y cuatro años, y, en contrapartida, el aprendiz se compromete a aportar una contribución productiva a la labor de su empresa. La capacitación profesional se integra en el proceso de producción, de modo que los jóvenes van aprendiendo mientras trabajan con artesanos experimentados.

Mientras que el aprendizaje formal se basa en las políticas y la legislación en materia de formación profesional, los acuerdos establecidos en el ámbito del aprendizaje informal siguen las pautas de la cultura y las tradiciones locales; asimismo, los incentivos para ambas partes se hallan fuertemente arraigados en las normas y las costumbres de la sociedad. Éstas regulan de hecho distintos aspectos del acuerdo, como la manera de financiar un aprendiz, su duración, la forma de garantizar la calidad de la formación y las disposiciones en caso de ruptura de contrato. Además, estas reglas son respaldadas

Gráfico 1. El acuerdo de aprendizaje



Recuadro 1. Aprendizaje informal y aprendizaje tradicional

Por aprendizaje tradicional se entiende la modalidad mediante la cual las competencias laborales son transmitidas por un padre o una madre a uno de sus hijos, o bien entre familiares cercanos o miembros del clan. En muchas regiones, los sistemas tradicionales de aprendizaje se han convertido en sistemas informales de aprendizaje en los que pueden participar personas ajenas al grupo familiar.

por sanciones sociales o por principios de reputación y de reciprocidad. En virtud de estos acuerdos, se comparten los costos y los beneficios. Para los maestros artesanos, los costos comprenden la inversión de tiempo para formar al aprendiz y, en muchos casos, prestaciones, remuneraciones en especie (por ejemplo, las comidas) o salarios; para los aprendices, los costos abarcan su trabajo y, a menudo, también el pago de una compensación por su aprendizaje. Así pues, los artesanos se benefician de una mano de obra barata y a veces cobran por ello al aprendiz, mientras que los aprendices adquieren capacidades para trabajar en el futuro y una percepción clara del mundo del trabajo.

La OIT apoya el desarrollo de competencias para mejorar la empleabilidad de los trabajadores, la productividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento económico.

Recuadro 2. El aprendizaje informal y la educación informal

La educación informal es el proceso no organizado que se extiende a lo largo de toda la vida por el cual cada persona adquiere conocimientos, competencias y/o actitudes a través de la experiencia y el contacto con los demás. Por su parte, el aprendizaje informal se basa en un acuerdo de formación (y trabajo) en la empresa del maestro que, por lo general, sigue un plan de capacitación informal. En éste, el aprendiz comienza por observar las herramientas de trabajo y familiarizarse con ellas, y va pasando de la ejecución supervisada de tareas sencillas a la realización de labores más complejas hasta realizar el trabajo con independencia.

Las prácticas en el aprendizaje informal varían en función del contexto local. En algunos países de África Oriental los aprendices reciben formación en torno a algunas competencias profesionales específicas durante un período de tiempo más corto, en lugar de centrarse en todas las competencias de una ocupación durante un período más largo, y suelen pagar por el aprendizaje. En África Occidental, los sistemas más estructurados de aprendizaje informal prevén ceremonias de graduación al término del aprendizaje, en las que participan otros miembros de la comunidad. Aunque también existen sistemas de aprendizaje informal en algunos países de Asia y en América Central y del Sur, la presente reseña se basa principalmente en la experiencia de los países de África y Asia Meridional, pues es en éstos donde se han realizado más estudios hasta la fecha.

¿Por qué concentrarnos en el aprendizaje informal?

Primera razón: Los sistemas de aprendizaje informal se han extendido

Los sistemas informales de aprendizaje se han extendido en muchos países. En África y Asia Meridional se considera que son la mayor fuente de formación profesional con diferencia. Concretamente, se cree que el aprendizaje informal está detrás de la mayor parte del desarrollo de competencias en Ghana, y que representa casi el 90 por ciento de toda la capacitación para desempeñar oficios en Benin, Senegal y Camerún.

Segunda razón: El aprendizaje informal es un sistema de formación que ha comprobado aporta competencias laborales relevantes

El aprendizaje informal es una práctica socialmente aceptada para la transmisión de competencias de una generación a la

siguiente. En sus lugares de trabajo, los aprendices no sólo adquieren las competencias técnicas pertinentes, sino que también toman por primera vez contacto con una cultura y una red empresarial. Al familiarizarse con estos ambientes, tienen entonces más posibilidades de encontrar empleo una vez terminado el aprendizaje.

Tercera razón: El déficit de trabajo decente en el aprendizaje informal debe corregirse.

A veces, el aprendizaje informal no respeta los principios del trabajo decente:

- los aprendices trabajan a menudo por muchas horas, con poco o ningún tiempo libre;
- muchos aprendices reciben subsidios o salarios muy bajos o incluso nada en absoluto;
- muchos aprendices carecen de protección social en caso de enfermedad o accidente laboral;
- persisten los fuertes desequilibrios y estereotipos de género en los oficios que implican un aprendizaje.

En algunos casos, el aprendizaje informal puede convertirse en una situación de explotación. Por ejemplo:

- algunos maestros artesanos infringen los acuerdos de formación al no transmitir convenientemente sus competencias profesionales, de forma que los aprendices continúan dependiendo de ellos durante demasiado tiempo;
- a veces, el «aprendizaje informal» es simplemente una forma encubierta de trabajo infantil.

Cuarta razón: Mejorar el aprendizaje informal es un medio rentable de aumentar la empleabilidad de los jóvenes

La existencia de sistemas de aprendizaje informal perfeccionados y eficaces permite a los jóvenes de los países en desarrollo formarse y, por consiguiente, amplía la base de competencias con que cuentan las economías nacionales a un costo mucho menor que en el caso de los sistemas de educación y formación técnica y profesional (EFTP). Ello se debe a que la formación a través del aprendizaje se integra en el proceso de producción, y al hecho de que las herramientas y las máquinas ya se encuentran disponibles. Además, la inversión en formación, que es compartida entre el maestro artesano y el aprendiz, tiene cierto margen de flexibilidad, lo que posibilita que incluso los jóvenes pobres puedan acceder a la formación.

Quinta razón: Los aprendizajes de calidad pueden dinamizar las economías locales

Cuando los sistemas de aprendizaje son de calidad, ayudan a permanecer y consolidar las pequeñas empresas y las micro empresas productivas e innovadoras. Este tipo de empresas, especialmente aquéllas que pueden diversificar sus productos y servicios, se hallan en mejor posición para responder a los



cambios actuales y futuros de las condiciones económicas y la demanda, por lo que tienen más probabilidades de crecer y crear puestos de trabajo.

La cooperación entre las empresas que ofrecen aprendizajes mejora la transferencia de conocimientos y la adopción de nuevas tecnologías, incluyendo prácticas laborales más ecológicas. Además, una mayor participación de la industria en el aprendizaje puede facilitar la transición de la escuela al trabajo para los jóvenes y generar empleo en las comunidades locales.

Los aprendices que se han formado en el marco de un buen sistema están mejor preparados para encontrar un empleo decente, y aquéllos que se destacan por su espíritu emprendedor están mejor calificados para poner en marcha empresas competitivas y expandir sus actividades a nuevos mercados.

Ideas clave para mejorar el aprendizaje informal

Lo que se busca con la mejora de la modalidad de aprendizaje informal es corregir sus deficiencias e incrementar su capacidad para ayudar a los jóvenes a encontrar un trabajo decente, contribuyendo así al desarrollo de economías más dinámicas.

Idea 1: Sacar el máximo provecho del sistema existente

La opción que se prefiere suele ser impulsar mejoras del sistema en uso. De existir asociaciones de pequeñas empresas, éstas deben desempeñar un papel principal en la mejora del aprendizaje informal.

Cualquier intervención externa en los sistemas de aprendizaje informal debe basarse en una comprensión profunda de las

prácticas locales y de los incentivos a la participación, tanto para los maestros artesanos como para los aprendices. Las intervenciones deben tener en cuenta cómo funcionan los aprendizajes informales en la práctica y los vínculos existentes entre los sistemas de capacitación formales e informales, sin olvidar la experiencia de los programas gubernamentales en el ámbito de las pequeñas empresas. En definitiva, es muy importante comprender las funciones de las distintas instituciones formales e informales.

Idea 2: Fortalecer el contrato de aprendizaje

Los sistemas de aprendizaje no son plenamente eficaces si un gran número de jóvenes abandonan el taller sin haber concluido su aprendizaje, si los maestros artesanos conservan a los aprendices durante períodos muy largos y no les transmiten todas sus competencias, o si las condiciones del contrato de aprendizaje no son suficientemente transparentes. Dado que los contratos suelen ser verbales, una mejora en este sentido podría ser la garantía de la presencia de testigos fiables al establecerlos. Concretamente, en los contratos se debería especificar al menos lo siguiente:

- los detalles sobre el tiempo de trabajo;
- la duración prevista y la duración máxima del aprendizaje;
- los requisitos para su conclusión (es decir, que el aprendiz haya adquirido todas las competencias necesarias);
- los derechos y obligaciones de los artesanos y de los aprendices (incluida la remuneración y/o el pago de honorarios);
- la duración del período de prueba;
- las cuestiones relativas a la responsabilidad (en caso de ruptura de herramientas, por ejemplo);
- cómo abordar un conflicto o el incumplimiento de contrato.

Existen diversas opciones para establecer un mecanismo de resolución de conflictos socialmente reconocido. Las asociaciones de padres pueden actuar como defensores de los aprendices, sobre todo cuando son los padres o tutores quienes organizan el aprendizaje con el maestro artesano, como ocurre en Benin. Ahora bien, cuando los aprendices son de más edad y escogen a los maestros artesanos de forma independiente se necesita otro tipo de mecanismos. En estas circunstancias, la resolución de conflictos puede quedar cargo de asociaciones empresariales (como sucede en Zimbabwe), grupos comunitarios o sindicatos que gozan de confianza a nivel local.

Para garantizar que los niños que no tienen la edad mínima para trabajar no son aceptados como aprendices, la legislación nacional sobre la edad mínima de acceso al trabajo debe darse a conocer entre los maestros artesanos, los padres, las asociaciones empresariales y otros grupos comunitarios.

Idea 3: Incorporar nuevas competencias al aprendizaje informal

Lo máximo a lo que pueden aspirar los aprendices informales es a ser tan competentes como sus profesores. Por ello, si las competencias de los maestros artesanos son obsoletas, esta deficiencia se transmitirá a sus aprendices.

Se ha impartido formación a maestros artesanos de numerosos países, como Kenia, Uganda, Malí, Nigeria y República Unida de Tanzania, y se ha constatado que los cursos de corta duración sobre competencias técnicas, comerciales o pedagógicas son particularmente provechosos. Estos cursos deben, de hecho, ser cortos para no interferir demasiado en la actividad comercial de los artesanos y, aunque es necesario que los participantes contribuyan a costearlos (excepto en el caso de proyectos piloto para experimentar nuevos enfoques), su precio debe ser moderado para no desalentar su participación, lo que dificultaría la mejora del sistema de aprendizaje. Como a veces sucede que muchos maestros artesanos nunca han recibido

Recuadro 3. Exámenes de competencias realizados por asociaciones empresariales

En algunos países donde existen pequeñas asociaciones empresariales relativamente fuertes y bien organizadas, se han introducido evaluaciones normalizadas en oficios específicos para garantizar la adquisición de cierto nivel de competencias al final del aprendizaje. Estas evaluaciones, de carácter esencialmente práctico, son efectuadas y verificadas por miembros independientes de la asociación, y conducen a la emisión de certificados por parte de la misma. En función del tipo de asociación de que se trate, estos certificados aportan un reconocimiento local, regional o nacional de las competencias de los aprendices y, por lo tanto, mejoran su empleabilidad. Algunos órganos gubernamentales (en Ghana, por ejemplo) también reconocen los certificados como título de cara a un empleo a corto plazo, o como requisito previo para participar en una licitación de contratos públicos.

En Benin, los gobiernos provinciales han suscrito acuerdos con asociaciones empresariales locales para organizar conjuntamente, dos veces por año, las evaluaciones prácticas al término del aprendizaje. Los comités de evaluación están compuestos por representantes gubernamentales, de las asociaciones empresariales y de las asociaciones de padres. Los nombres de los candidatos que aprueban esos exámenes son anunciados en las emisoras de radio locales.

capacitación formal, se requieren instructores especiales para atender a sus necesidades particulares y puede ser incluso preciso ofrecerles incentivos para incitarlos a participar (por ejemplo, certificados).

Asimismo, también pueden incorporarse nuevas competencias en los lugares de trabajo que ofrecen aprendizajes informales, estableciendo vínculos con grandes empresas capaces de facilitar el acceso a tecnologías y materiales modernos.

Los aprendices siguen cursillos antes, durante y después de su período de aprendizaje. Una breve formación antes del aprendizaje les permite tomar conciencia de sus derechos y deberes, y de la seguridad y salud en el trabajo, y establece las competencias técnicas básicas; un cursillo en el medio del aprendizaje puede aportarles conocimientos teóricos básicos sobre su oficio, y un curso de formación al final del aprendizaje podría incluir una introducción a las capacidades empresariales y orientación sobre cómo buscar empleo o conseguir financiación para crear su propio negocio.

Los sistemas de rotación que permiten a los aprendices seguir distintos cursillos durante su aprendizaje también pueden ayudarles a adquirir una base de competencias laborales más amplia.

Por último, los hechos observados indican que los maestros artesanos y los aprendices no deben recibir formación conjuntamente, pues no tienen las mismas necesidades de aprendizaje ni la misma condición social.

Idea 4: Mejorar la calidad y la reputación del aprendizaje informal

En algunos países, las asociaciones de pequeñas empresas han comenzado a realizar evaluaciones al término del aprendizaje, con miras a establecer normas de calidad en los oficios (véase el recuadro 3). En otros países, el contenido de la formación que se ofrece en cada oficio es armonizado por normas de competencias que se aplican a todos los aprendizajes informales del oficio. Dichas normas deberían ser diseñadas con la participación de los maestros artesanos y sus organizaciones.

Una vez establecidas, las normas pueden materializarse en registros o listas de verificación de competencias, que deben ser firmados por los maestros artesanos y los aprendices, a fin de controlar el avance de la formación. Los registros deben ser verificados por expertos de instituciones reconocidas que visiten los lugares de trabajo con regularidad, por ejemplo, representantes de un órgano gubernamental, un centro de formación, una asociación empresarial o una ONG. Los sistemas de este tipo están siendo probados actualmente en países como Bangladesh, Senegal y Togo. Si se combinan con evaluaciones y una certificación al término del aprendizaje otorgada por una organización de renombre, las normas sobre



competencias y los registros pueden mejorar el reconocimiento de las competencias y potenciar así las posibilidades para los jóvenes de encontrar un empleo tras su aprendizaje.

El perfil y la categoría del aprendizaje informal también pueden ser realizados mediante el fortalecimiento del papel de los maestros artesanos como formadores reconocidos, por ejemplo, introduciendo criterios que determinen si pueden o no tomar aprendices. Otros medios de elevar el perfil del aprendizaje informal son, entre otros, la organización de campañas de información, la concesión de premios (tanto para los aprendices como para los maestros artesanos) en concepto de prácticas de aprendizaje eficaces, o la incorporación del aprendizaje informal a las opciones que ofrece la orientación profesional en las escuelas y los servicios de empleo.

Idea 5: Mejorar la igualdad de acceso al aprendizaje informal

El aprendizaje informal está supeditado a la selección que hacen los maestros artesanos de los aprendices que formarán en sus talleres. Si bien no se cuestiona este aspecto fundamental del sistema, es necesario encontrar formas de ampliar el acceso a la formación en las pequeñas empresas.

Las mujeres tienden a quedar en posición de desventaja debido a que la mayoría de los oficios en los que se ofrece aprendizaje informal están controlados por hombres. Otros grupos desfavorecidos, como los jóvenes de origen inmigrante o con discapacidad, también se enfrentan a dificultades para ser aceptados como aprendices.

Para instaurar un acceso justo e igualitario al aprendizaje informal es necesario abordar el problema de los criterios estereotipados que tienen los maestros artesanos de ambos sexos, de manera que las prácticas de contratación se basen en el talento, la conducta y la competencia, y no en el sexo del candidato. Asimismo, la discriminación también se puede combatir potenciando la demanda de aprendizaje entre las

mujeres jóvenes y los miembros de otros grupos desfavorecidos. Por ejemplo, los grupos comunitarios podrían alentar a sus miembros -ya sean jóvenes, discapacitados o mujeres- a dirigirse a los maestros artesanos para solicitarles formación, o podría incitarse a las mujeres empresarias a aceptar aprendices.

Recuadro 4. Aprendizaje dual: vincular el aprendizaje informal a la instrucción formal

Varios países, entre ellos Bangladesh, Benin, Burkina Faso, Malí, Níger y Togo, están poniendo a prueba sistemas duales de aprendizaje con el fin de incorporar elementos de la teoría, la reflexión y las tecnologías modernas en el aprendizaje informal. En estos sistemas, los aprendices pasan parte de su formación (entre un 15 y un 40 por ciento del tiempo) en un centro de formación o una escuela profesional, y los maestros artesanos reciben cursos de perfeccionamiento. La instrucción en el aula es impartida por proveedores de formación del sistema de educación formal, o por centros de capacitación no formales privados o sin fines de lucro. Su financiación suele estar a cargo de fondos nacionales de formación que perciben contribuciones de grandes empresas o de donantes internacionales.

Para ser plenamente eficaz, un sistema dual de aprendizaje debe establecer la combinación adecuada entre los dos ámbitos de aprendizaje (el taller y el centro de formación), con el fin de que las dos facetas del aprendizaje se enriquezcan mutuamente en la mayor medida posible. En particular, los formadores en el terreno que visitan los talleres y las empresas pueden ayudar a reducir la brecha existente entre ambos. Otro reto viene dado por la frecuente falta de capacidad en los centros de formación, tanto formal como no formal, para proporcionar instrucción complementaria a un gran número de aprendices informales. Con el fin de tratar este problema en Benin, el Gobierno proporcionó incentivos para la creación de nuevos centros de capacitación privados, muchos de ellos propiedad de maestros artesanos individuales. Estos incentivos deben ser diseñados con cautela para que sea evidente que benefician a todos los proveedores de aprendizaje: puede ocurrir que algunos sistemas duales establecidos para mejorar el aprendizaje informal sólo lleguen a los segmentos superiores de la economía informal, por ejemplo si requieren cierto nivel de educación por parte de los aprendices o contribuciones financieras de las empresas.

Idea 6: Integrar el aprendizaje informal en el sistema nacional de formación

Varios países, entre ellos Benin, Gambia, Ghana y República Unida de Tanzania, han reconocido la importancia del aprendizaje informal en la ampliación de la base de competencias nacionales. Este reconocimiento se ha puesto de manifiesto en los documentos de política sobre educación y formación, algunos de los cuales también incluyen disposiciones para mejorar esta modalidad. La observación de la aplicación y el impacto de estas medidas aportará valiosos datos sobre los mecanismos más eficaces. El reconocimiento formal de esta índole tiene la capacidad de aumentar el alcance, el apoyo financiero y la eficiencia de la formación en estos países a largo plazo. Por otra parte, en algunos países deben corregirse las contradicciones jurídicas. Si bien los códigos de los artesanos (por ejemplo, en África Occidental) definen la condición de los aprendices y los maestros artesanos y reconocen los contratos verbales de aprendizaje, los códigos laborales originariamente establecidos para regular el aprendizaje formal en las grandes empresas exigen la celebración de contratos escritos, junto con otros requisitos que están fuera del alcance de las pequeñas empresas que ofrecen aprendizaje informal.



Una legislación eficaz que acerque los dos sistemas debe basarse en las prácticas actuales y estar diseñada en estrecha colaboración con las principales partes interesadas. Por ejemplo, el sistema de formación de un país podría reconocer las normas de competencias para los oficios en los que se lleve a cabo el aprendizaje y definir vías para que los antiguos aprendices se integren en el sistema de la EFTP formal.

Recuadro 5: Dificultades de medición

Debido a la falta de registros oficiales sobre los aprendices informales, la mayoría de los países donde existe este sistema sólo tienen estimaciones aproximadas del número de aprendices que hay en la economía informal. La información estadística sobre el aprendizaje informal, de existir, sigue estando fragmentada. Algunos países han incluido preguntas sobre el aprendizaje en las encuestas nacionales sobre los hogares o sobre la población activa, pero muy pocos establecen una distinción entre el aprendizaje formal e informal. Algunas herramientas de las encuestas que se orientan específicamente a la economía informal abarcan una serie de preguntas básicas sobre el aprendizaje informal.

Sobre la base de una herramienta de estudio detallada creada por el Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT para evaluar el funcionamiento del aprendizaje informal en oficios específicos y contextos locales (OIT, 2011, de próxima publicación), se propone el siguiente marco para compilar y organizar datos correspondientes a cada ocupación en la que se desarrolla el aprendizaje informal:

- proporción de aprendices que abandonan el taller sin finalizar el aprendizaje informal;
- duración media del aprendizaje informal y variabilidad;
- proporción de aprendices que concluyeron su formación en los dos últimos años y que seguidamente encontraron empleo en una empresa más grande (formal) o en el sector público;
- proporción de aprendices que concluyeron su formación en los dos últimos años y que a continuación establecieron su propio negocio o encontraron empleo en una micro empresa, pequeña empresa o empresa más grande;
- proporción de mujeres o de personas de otros grupos desfavorecidos entre los aprendices que finalizaron su formación en los dos últimos años;
- proporción de mujeres entre los aprendices, trabajadores calificados y maestros artesanos actualmente en el oficio;
- proporción de aprendices que iniciaron su aprendizaje antes de la edad mínima para trabajar (14 o 15 años);
- proporción de aprendices que conocen bien las disposiciones de su contrato de aprendizaje;
- tasa de accidentes relacionados con el trabajo entre los aprendices.



Idea 7: Avanzar paso a paso

Los enfoques bien concebidos tratan de ir superando las deficiencias del sistema paso a paso. Mejorar un sistema organizado de manera informal requiere tiempo, pruebas, una estrecha vigilancia y una evaluación que permita que las lecciones extraídas se integren en la política y se pongan de manifiesto en el ajuste de los enfoques. Debe construirse una relación de confianza entre los instructores y los alumnos que se encuentran en la economía informal, por un lado, y quienes trabajan en el sistema de capacitación formal, por otro. Es también de suma importancia escalar razonablemente las distintas etapas de la intervención y seleccionar la mejor combinación de elementos.

Por otra parte, es necesario fortalecer la capacidad de las asociaciones de pequeñas empresas y otros grupos que representen los intereses de los maestros artesanos y los aprendices, para que puedan llevar a cabo los cambios por sí mismos. Las iniciativas que benefician directamente a los maestros artesanos, tales como cursos de perfeccionamiento de competencias o planes de seguro de accidentes para las pequeñas empresas y las micro empresas, ofrecen incentivos para la participación a largo plazo en el sistema mejorado, por lo que posiblemente deban preceder a las medidas encaminadas a normalizar el contenido de la formación o a fijar los períodos máximos de formación.

Resumen: Hacia un mejor aprendizaje informal

Los sistemas de aprendizaje informal se han generalizado en muchos países. El principio es que el maestro artesano suscribe un acuerdo con un aprendiz para transmitirle en su taller las competencias propias de su oficio durante un período de tiempo significativo. Los aprendices reciben capacitación mientras trabajan y contribuyen a la actividad comercial.

Aunque estos aprendizajes tienen lugar en la economía informal, no se encuentran desorganizados, ya que las normas sociales y las tradiciones locales ofrecen un marco propicio para el desarrollo de la formación. Por otra parte, al mejorar estos sistemas se corrigen sus deficiencias y se aumenta al máximo su potencial para aportar beneficios a la juventud, las pequeñas empresas y las actividades económicas más versátiles y productivas.

Las intervenciones para mejorar los sistemas serán más fructíferas si:

- se apoyan en una evaluación minuciosa, local y específica para cada oficio, en la que se determine por qué y cómo funcionan los sistemas de aprendizaje informal;
- sacan el máximo provecho de las prácticas existentes;
- otorgan un papel protagónico a las asociaciones empresariales existentes y refuerzan su capacidad;
- cuentan con la participación de las organizaciones de trabajadores, asociaciones de padres, grupos de jóvenes y/u otros grupos de la comunidad;
- combinan diferentes medidas e incluyen elementos para tratar aspectos relacionados con el déficit de trabajo decente, tales como las condiciones de trabajo peligrosas;
- se plantean avanzar paso a paso;
- mejoran la calidad de la formación, proporcionando nuevas competencias tanto a los maestros artesanos como a los aprendices;
- mejoran el reconocimiento de las competencias adquiridas a través de organizaciones reconocidas, como las asociaciones empresariales;
- abordan el desequilibrio de género y hacen que el aprendizaje informal sea atractivo tanto para los hombres como para las mujeres;
- son debidamente supervisadas y evaluadas;
- crean vínculos con el sistema de capacitación formal y el mercado laboral formal;
- mejoran la reputación y la percepción pública del aprendizaje informal, por ejemplo, considerándolo parte integrante del sistema nacional de formación.

Principales recursos de la OIT en este ámbito

Oficina Internacional del Trabajo, 2011. *Global Employment Trends for Youth: 2011 update* (Ginebra).

—. 2010. *Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado. Estrategia de formación del G20* (OIT, Ginebra).

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

—. 2004. *Recomendación núm. 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos*, 2004 (OIT, Ginebra).

Otras referencias

Adams, A.; Johanson, R. 2004. *Skills Development in Sub-Saharan Africa* (Washington, D.C., Banco Mundial).

Haan, H.C. 2006. *Training for work in the informal micro-enterprise sector: Fresh evidence from sub-Saharan Africa*, UNESCO–UNEVOC (Amsterdam, Springer).

OCDE. 2008. *African Economic Outlook* (París, OCDE).

Oficina Internacional del Trabajo. 2011. *Upgrading informal apprenticeship. A resource guide for Africa* (Ginebra, OIT).

—. 2008. *Apprenticeship in the informal economy in Africa: Workshop report*, Sector del Empleo, Informe sobre el empleo n° 1 (Ginebra).

Walther, R. 2008. *Towards a renewal of apprenticeship in West Africa*, Agence Française de Développement (AFD), Département de la Recherche, Notes et Documents, No. 40 (París, AFD).

Para más información, sírvanse tomar contacto con

Departamento de Conocimientos
Teóricos y Prácticos y Empleabilidad
Sector del Empleo

Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 (Suiza)
Tel.: +41 22 799 7512
Fax: +41 22 799 6310

www.ilo.org/skills