



Oficina
Internacional
del Trabajo

COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO

Orientaciones de política

COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO Y EL DESARROLLO RURALES

Estas orientaciones de política explican por qué es preciso tomar medidas para mejorar el desarrollo de las competencias rurales en el contexto de los mayores desafíos en materia de desarrollo que afrontan las comunidades rurales. Ponen de relieve algunas de las características clave de la educación y la formación en estas comunidades y exponen una serie de opciones de política para los gobiernos y los interlocutores sociales que quieran mejorar las competencias y las oportunidades de empleo en las áreas rurales. Aportan asimismo ejemplos de buenas prácticas y concluyen con un análisis del apoyo que proporciona la OIT para la formación en las comunidades rurales.

Desafíos a los que se enfrentan las comunidades rurales

El desarrollo de las comunidades rurales es una prioridad cada vez mayor, tanto a nivel nacional como en el marco de los esfuerzos internacionales en materia de desarrollo. Las razones que explican la creciente importancia del sector rural en los programas políticos incluyen la persistencia de la pobreza en las zonas rurales, la urbanización, la globalización, el cambio climático y, más recientemente, la crisis alimentaria, la escasez de alimentos y el rápido aumento de los precios de los alimentos. El Objetivo de Desarrollo del Milenio sobre la erradicación de la pobreza extrema y el hambre y la meta mundial de lograr el trabajo decente para todos no se alcanzarán a menos que se reduzca la pobreza rural.

Desde el punto de vista histórico, la agricultura ha sido siempre un motor del desarrollo económico, ya que proporciona los alimentos, fibras y combustibles que permiten crear productos y servicios más diversificados en otros sectores. En muchos países, la agricultura continúa siendo el sustento principal de los hogares rurales, una contribución fundamental al PIB y una importante fuente de ingresos de exportación. La agricultura no puede desempeñar este papel dinámico de creación de riqueza sin un entorno de políticas propicio que garantice la existencia de instituciones adecuadas, trabajo decente y de inversiones públicas y privadas suficientes y bien orientadas.

Las tres cuartas partes de las personas pobres del mundo viven en zonas rurales caracterizadas por graves déficits de trabajo decente. Los mercados de trabajo rurales suelen funcionar de forma deficiente. Sus instituciones, organización y mecanismos de representación carecen en general de solidez. El subempleo está generalizado y los ingresos a menudo son bajos. El acceso a la protección social es extremadamente limitado. Los trabajadores rurales son con frecuencia vulnerables pues, en muchos casos, no están plenamente cubiertos por la legislación laboral nacional y, en términos más generales, sus derechos no están reconocidos ni son respetados. Al igual que en las zonas urbanas, un gran porcentaje de la actividad económica de las zonas rurales tiende a ser informal.

Las economías rurales se enfrentan a numerosos desafíos más fáciles de afrontar en las zonas urbanas, como los enlaces de transportes, el acceso al saneamiento y a los servicios de salud y una base de consumo de proximidad para promover el desarrollo de pequeñas y medianas empresas. Las personas que trabajan en las zonas rurales también se enfrentan a dificultades asociadas a la escasez de oportunidades económicas, la baja inversión, la carencia de infraestructuras y de servicios públicos, incluida la educación y, en muchos casos, a la prevalencia de una gobernanza deficiente y de unos mercados poco desarrollados.

Por qué es necesario prever acciones en materia de competencias

Las zonas rurales prósperas tienen una importancia decisiva para el desarrollo regional y nacional. Tanto la educación como la iniciativa empresarial y las infraestructuras físicas y sociales desempeñan un papel importante en el desarrollo de las regiones rurales. Las competencias son fundamentales para mejorar la empleabilidad y las oportunidades de sustento, reducir la pobreza, aumentar la productividad y promover un desarrollo ambientalmente sostenible.

La migración de zonas rurales a zonas urbanas ha ejercido una gran presión sobre muchas ciudades para acoger a las personas que llegan al país, incrementando considerablemente la demanda de infraestructuras y servicios y a menudo provocando un aumento de la contaminación y otras formas de degradación ambiental. Proporcionar empleo e ingresos dignos en las zonas rurales es uno de los principales medios para poner freno a esta ola de migración y reducir la pobreza.

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

La necesidad de aumentar la producción agrícola y garantizar la seguridad alimentaria ha centrado la atención en las dificultades a que se enfrentan estas comunidades para proporcionar los medios de subsistencia tanto en las actividades agrícolas como en las no agrícolas.

En materia de educación, formación y desarrollo de competencias, las zonas rurales afrontan desafíos concretos:

- El acceso a la educación y a la formación se ve a menudo limitado por barreras financieras (como los costos de la formación y del transporte) y barreras no financieras (como la escasez de infraestructuras de educación y formación y la inflexibilidad de los horarios de formación).
- En particular en el caso de los niños y los adultos pobres de las zonas rurales, los costos de oportunidad de la educación y la formación pueden ser demasiado altos para justificar que abandonen sus actividades generadoras de ingresos y/o trabajo no remunerado que ayudan a mantener a sus familias.
- Muchas personas de las zonas rurales ni siquiera tienen acceso a la educación básica, lo que obstaculiza su acceso a la formación técnica y profesional.
- La desigualdad de las relaciones de género y los roles tradicionales de género conllevan dificultades específicas para las niñas y las mujeres de las zonas rurales que quieren acceder a la educación y la formación.
- Ocurre con frecuencia que la educación y la formación disponibles no son de calidad suficiente. Puede ocurrir que los profesores y los formadores no estén adecuadamente cualificados, que los equipos y la tecnología estén obsoletos o que los métodos de enseñanza y formación no se ajusten a los contextos rurales.
- En muchos países en desarrollo, los sistemas de formación tienden a operar al margen de las necesidades del mercado de trabajo y de los empleadores, por lo que la formación no siempre se ajusta a la demanda de competencias.

- La degradación ambiental y el cambio climático comportan riesgos concretos para los medios de vida rurales que es preciso abordar. Para ello hay que desarrollar estrategias y competencias nuevas e innovadoras que permitan a las mujeres y los hombres de las zonas rurales conocer tecnologías respetuosas con el medio ambiente y aprender a utilizarlas.

Los gobiernos y las comunidades rurales deben abordar estos desafíos de una manera global que conceda prioridad a la mejora del acceso a un desarrollo de competencias pertinente y de calidad.

Empleo rural y desarrollo de las competencias: visión general

Las economías rurales están cada vez más diversificadas. Si bien la agricultura sigue siendo la principal fuente de sustento, una proporción cada vez mayor de los ingresos de los hogares rurales procede de actividades no agrícolas.

La estructura del empleo rural varía de una región en desarrollo a otra. El trabajo no agrícola emplea a alrededor del 48 por ciento de los hombres adultos de las zonas rurales en América Latina y el Caribe, Asia Meridional y Oriente Medio y África del Norte, y al 38 por ciento en Asia Oriental y el Pacífico, pero sólo al 20 por ciento en el África Subsahariana. En el caso de las mujeres, las proporciones tienden a ser menores, pero oscilan menos de una región a otra: por ejemplo, alrededor de un 25 por ciento de las mujeres adultas de las zonas rurales trabaja en actividades no agrícolas en Asia Oriental y el Pacífico, Europa y Asia Central, y América Latina y el Caribe (Banco Mundial, 2007; FIDA, 2010).

El nivel y la naturaleza del trabajo agrícola también varían. Mientras que algunos trabajadores agrícolas de los países en desarrollo trabajan en actividades agrícolas muy rentables (como cultivos de alto valor para la exportación), la mayoría lo hace en explotaciones agrícolas de subsistencia poco productivas (OIT, 2008b). La educación y las competencias aumentan

Cuadro 1. Promedio de años de educación en las zonas rurales (personas de 18 a 25 años de edad), países seleccionados

	África Subsahariana	Asia Meridional	Asia Oriental (China no incl.)	Oriente Medio y África del Norte	Europa y Asia Central	América Latina y el Caribe
Zonas urbanas						
Hombres	8,5	7,3	10,1	9,3	10,6	8,7
Mujeres	7,6	6,5	10,1	9,2	11,1	8,9
Zonas rurales						
Hombres	5,5	5,3	8,0	6,8	9,7	5,7
Mujeres	4,3	3,0	7,7	5,0	10,0	5,8

Fuente: Banco Mundial, 2012 (cálculos basados en datos sobre 58 países, no incluyen China ni India).

la capacidad de las personas de innovar y adoptar nuevas tecnologías para mejorar la productividad y la producción agrícolas (Hartl, 2009). Datos procedentes de Asia muestran que contar con una mejor educación y formación aumenta las posibilidades de encontrar un empleo no agrícola bien remunerado, mientras que la falta de educación tiende a limitar las opciones a un empleo agrícola o a un empleo no agrícola mal remunerado (OIT, 2008b).

El acceso a la formación limita considerablemente las oportunidades de las personas que viven en las zonas rurales de los países en desarrollo. Por ejemplo, cerca del 90 por ciento de los trabajadores agrícolas en la India no tiene formación formal (*ibid.*), y un estudio realizado entre los pequeños emprendedores en Kenya señala que más del 85 por ciento de las personas que trabajan en la economía rural informal no tiene formación empresarial o técnica alguna. Muchos jóvenes de las zonas rurales se encuentran en situación de desventaja a la hora de acceder a los mercados de trabajo urbanos debido a su bajo nivel de educación y falta de experiencia y competencias pertinentes.

A menudo, las personas que se encuentran en mayor situación de desventaja son las niñas y las mujeres de las zonas rurales. Por ejemplo, en Asia Meridional, las mujeres de las zonas rurales de entre 18 y 25 años de edad han completado un promedio de sólo 3 años de escolarización, frente a los 6,5 años de sus homólogos urbanas (véase el cuadro 1).

En las zonas rurales de muchos países en desarrollo la mayor parte de la formación se imparte fuera del sistema formal. Así, por ejemplo, en Benin, Senegal y Camerún, los aprendizajes informales representan prácticamente el 90 por ciento de toda la formación (OIT, 2012).

Opciones de política

Existen numerosas iniciativas de política que pueden emprender los gobiernos, los interlocutores sociales y las comunidades locales para mejorar la situación de los trabajadores rurales a través del desarrollo de competencias, y con ello contribuir a aumentar la productividad y los ingresos y mejorar el bienestar social.

Desarrollo de un enfoque integrado del desarrollo de competencias rurales

Mensaje clave:

Un enfoque integrado es esencial para garantizar que en el desarrollo de las competencias y las oportunidades de empleo en las áreas rurales se recurre a las numerosas políticas, instituciones y actores relacionados con la formación que pueden apoyar y ampliar la prestación de formación en las regiones rurales.

Un enfoque integrado puede incluir:

- La integración del desarrollo de competencias en las políticas y estrategias de desarrollo rural, como las políticas

Recuadro 1

Productos alternativos para apoyar la productividad y el empleo agrícolas

En Liberia, las investigaciones conjuntas llevadas a cabo por el Gobierno, la OIT y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) permitieron determinar cuáles eran la tecnología y los conocimientos técnicos necesarios para reactivar la producción y el empleo en la agricultura, sobre todo en las plantaciones de caucho, los grandes cultivos y la horticultura y la ganadería. El objetivo era determinar qué variedades de cultivos y de ganado ayudarían a mejorar las oportunidades de empleo para los jóvenes y les ofrecerían una alternativa interesante a la emigración hacia la economía urbana informal. Este objetivo forma parte de una estrategia más amplia encaminada a desarrollar el potencial de un sector agrícola recuperado y contribuir así a los objetivos nacionales de empleo. Las conclusiones indican que la producción de arroz, el cultivo de plántones para la arboricultura y la producción de legumbres pueden generar gran cantidad de empleos por unidad de superficie, e ingresos probablemente superiores a los de los cultivos tradicionales. La investigación puso de manifiesto la necesidad de realizar inversiones en muchas esferas para facilitar una transición hacia cultivos alternativos, incluyendo la capacitación profesional relacionada con estos cultivos y su producción, tratamiento y comercialización, así como inversiones en infraestructuras físicas.

Fuente: FAO e información del Ministerio de Agricultura de Liberia, 2007, citada en OIT, 2008a.

agrícolas y las políticas de desarrollo del sector privado y de iniciativa empresarial (véase el recuadro 1).

- El fortalecimiento de la coordinación y la colaboración con el sector privado en el desarrollo de competencias, tanto para aumentar la pertinencia de la formación como para mejorar y facilitar su prestación. Los empleadores en particular, pero también las organizaciones de trabajadores, las ONG y los grupos comunitarios, deberían participar en la planificación y la implementación de los programas.
- La evaluación de las necesidades del mercado de trabajo y las oportunidades económicas, y la vinculación de la formación a las necesidades en materia de formación en el contexto rural de que se trate.
- La recopilación y el análisis de datos, desglosados por sexo, grupo de edad, origen étnico y discapacidad y otras dimensiones pertinentes, que permitan diseñar servicios y programas apropiados.

- La formulación de políticas de desarrollo de competencias diversificadas que tengan presentes la formación formal, no formal e informal¹. Si bien el acceso a formación formal de calidad es importante, para la mejora de la prestación de capacitación en las áreas rurales, también es decisivo incluir formación innovadora no formal e informal en los sistemas nacionales de formación.

Ampliación del acceso a educación y formación profesional de calidad

Mensaje clave:

La falta de acceso a educación y formación de calidad es la principal limitación a la empleabilidad que afrontan las poblaciones rurales.

La mejora del acceso a una educación y formación de calidad puede incluir:

- Ampliar la expansión tanto de las escuelas como de las instituciones de formación a las zonas rurales con pocos servicios.
- Prestar educación básica gratuita, como fundamento esencial para la capacitación, ofreciendo incentivos financieros (por ejemplo, vales) e incentivos no financieros (por ejemplo, comidas en los centros de formación) para aumentar el nivel de asistencia.
- Prestar formación técnica y profesional asequible reduciendo las barreras financieras al acceso y diseñando intervenciones para que las personas más desfavorecidas, como los niños que trabajan, las mujeres pobres, las minorías étnicas y los excombatientes, puedan participar.
- Complementar la formación técnica y profesional con educación básica (escritura y aritmética) y habilidades para la vida (por ejemplo, creación de confianza, gestión de la salud, conciencia social) (Brewer, 2013). Esto permite a los participantes aprovechar mejor la formación técnica y profesional, y puede ser particularmente pertinente para las personas más marginadas.
- Promover un entorno de aprendizaje que tenga en cuenta las cuestiones de género, por ejemplo a través de la prestación de medios de transporte e instalaciones de formación seguros, instalaciones de saneamiento independientes, dormitorios y servicios para el cuidado de los niños (véase el recuadro 2).
- Asegurar que los libros de texto y otros materiales de aprendizaje y formación no incluyen estereotipos de género y sensibilizar a los profesores y formadores sobre la igualdad entre los sexos.
- Fomentar la formación de mujeres y hombres en actividades no asociadas a estereotipos de género, por ejemplo

¹ La formación no formal es formación estructurada, habitualmente impartida a través de escuelas u otras instituciones y no reconocida por el sistema de formación formal, un ejemplo es la formación impartida por las ONG. La formación informal es formación no estructurada, como la formación en el lugar de trabajo.

Recuadro 2 Incorporación de consideraciones de género en el sistema nacional de formación profesional de Botswana

La Dirección de Formación de Botswana, en colaboración con el Departamento de Asuntos de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Interiores, redactó el proyecto de la política nacional para incorporar consideraciones de género en la formación profesional y el aprendizaje en el trabajo (2000), cuyos objetivos son los siguientes:

- aumentar el acceso de las mujeres a la educación y la formación profesional y reducir la tasa de abandono una vez iniciada la formación;
- erradicar la insensibilidad a las diferencias de trato por razón de sexo y sensibilizar sobre las cuestiones de género en las instituciones de formación profesional, incorporando un lenguaje incluyente y no sesgado en los planes de estudio, mejorando la actitud de aprendices, instructores y administradores frente a las disparidades de género, y por ende, la igualdad y la equidad en la formación profesional, y promoviendo la formación sobre cuestiones de género para acabar con los estereotipos y prejuicios;
- definir claramente en qué consiste el acoso sexual, sensibilizar al respecto y crear mecanismos rigurosos de denuncia e intervención;
- establecer y aplicar un sistema de recolección periódica y difusión, en todas las instituciones de formación profesional, de datos desglosados por sexo sobre la situación y las necesidades de formación de hombres y mujeres, a fin de reducir la segregación ocupacional.

Fuente: Dirección de Formación de Botswana, 2006, citado en OIT, 2008a.

promoviendo la capacitación en mecánica para mujeres y las actividades textiles para hombres.

- Desarrollar sistemas de formación modular flexibles, que beneficien a aquellas personas que no pueden permitirse pedir tiempo libre (por ejemplo las personas con trabajos estacionales o trabajos del hogar) o pagar formación a más largo plazo.
- Facilitar el acceso a materiales de formación, guías prácticas y equipos y tecnología modernos, así como promover mejores remuneraciones, para los profesores y los formadores.
- Medidas de expansión de la educación y la formación, como el aprendizaje móvil o a distancia, a través de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Para

ello es preciso ampliar el acceso a los teléfonos móviles, las computadoras y programas y equipos informáticos, e invertir en la formación de profesores y formadores en TIC.

- Prestar orientación profesional y proporcionar información práctica sobre el mercado de trabajo (por ejemplo a través de los servicios de formación de las escuelas) para permitir a los jóvenes de las zonas rurales tomar decisiones bien fundamentadas sobre su educación, formación y empleo en el contexto rural.



Promoción de los sistemas diversificados de desarrollo de competencias

Mensaje clave:

El desarrollo de competencias en las zonas rurales exige varios tipos de prácticas que utilicen métodos de ejecución innovadores y aprovechen las instituciones sociales existentes.

Las opciones específicas incluyen:

- Vincular la formación formal a la no formal o combinar la educación en las instituciones con el aprendizaje en las empresas.
- Combinar la formación profesional y la formación sobre iniciativa empresarial, incorporando, por ejemplo, los conocimientos empresariales y las competencias de la educación secundaria y terciaria formal, o a través de programas de formación comunitarios (véase el recuadro 3).
- Complementar la formación sobre iniciativa empresarial facilitando el acceso de los emprendedores rurales a planes de microcrédito, servicios de desarrollo de empresas e información sobre el mercado de trabajo. Esto puede exigir ampliar el alcance de estos servicios y asegurar que se cuenta con el marco jurídico adecuado.
- Promover sistemas de formación que faciliten el aprendizaje de un oficio para las mujeres y los hombres jóvenes (véase el recuadro 4). Los aprendizajes son un modo práctico y rentable de desarrollar competencias, en parti-

Recuadro 3

Formación para la Habilitación Económica Rural (TREE)

TREE es un programa de formación basado en la comunidad implementado en más de 20 países de África y Asia. Promueve las oportunidades de generación de ingresos para las mujeres y hombres desfavorecidos asegurando que adquieren competencias y conocimientos que pueden aplicar en sus comunidades. La estrategia del Programa TREE difiere de las de los programas convencionales de formación profesional en lo siguiente:

- permite determinar cuáles son las actividades potenciales de generación de ingresos y las necesidades de formación relacionadas antes de diseñar el contenido y la estructura de programas de formación específicos;
- implica a la comunidad local y a los interlocutores sociales en cada fase del proceso de determinación, diseño y ejecución; y
- proporciona apoyo posterior a la formación, como por ejemplo servicios de desarrollo empresarial para ayudar a los participantes a acceder a un trabajo asalariado o al trabajo por cuenta propia.

Entre 2010 y 2013, en el marco de un proyecto TREE en Zimbabwe se proporcionó formación a más de 2.500 jóvenes en cría de peces, de aves, horticultura y apicultura; más del 75 por ciento de los participantes utilizó las competencias adquiridas como emprendedores o en actividades cooperativas. Más de 150 funcionarios recibieron formación en la gestión de los procesos de TREE, y el Gobierno tiene previsto ampliar el programa a todo el país.

Fuente: <http://www.africayouthskills.org/>; OIT, 2009.

cular para aquellas personas que no reúnen los requisitos de acceso a la formación formal.

- Actualizar los sistemas tradicionales e informales de aprendizaje para ofrecer formación de mayor calidad y facilitar los adelantos e innovaciones tecnológicos. En función del contexto local, puede ser necesaria la participación de asociaciones empresariales de maestros artesanos en las actividades de mejora; la prestación de formación a maestros artesanos en competencias técnicas, tecnológicas y en materia de iniciativa empresarial; la mejora de las condiciones de trabajo en los aprendizajes; la mejora del acceso de las mujeres y los hombres en igualdad de condiciones a los aprendizajes, y la combinación de aprendizajes con formación profesional formal.

- Desarrollar programas con recurso a mucha mano de obra que mejoren las infraestructuras rurales como modo de transferir las competencias y los conocimientos entre las poblaciones rurales. Los programas con alta densidad de mano de obra pueden proporcionar formación, por ejemplo, en construcción, mantenimiento y gestión.

Actualización de las competencias para mejorar la productividad agrícola

Mensaje clave:

La agricultura es el principal medio de subsistencia de las comunidades rurales. Al aumentar la productividad a través de la aplicación de mejoras en las prácticas agrícolas, las comunidades agrícolas pueden aumentar el rendimiento y con ello ofrecer mejores medios de vida, inclusive mejores oportunidades de empleo y mayores ingresos procedentes de la actividad agrícola. El Banco Mundial, por ejemplo, estima que el crecimiento del PIB en la agricultura es cuatro veces más efectivo que el crecimiento no agrícola para reducir la pobreza extrema (Banco Mundial, 2012).

El desarrollo de competencias puede contribuir de múltiples maneras a mejorar las prácticas en el sector agrícola:

- A través del apoyo a los pequeños productores para acceder a los mercados, tecnología moderna y cadenas de valor, que pueden canalizar los conocimientos y la información para mejorar la productividad.
- Ampliando el alcance de los servicios rurales a través de una combinación de enfoques formales y no formales. Estos servicios pueden mejorar en gran medida los conocimientos técnicos y las competencias de los pequeños productores y facilitar unas prácticas agrícolas ambientalmente sostenibles.
- A través de la formación a mujeres como trabajadoras de extensión para permitir a las trabajadoras agrícolas beneficiarse de los servicios de extensión en las sociedades segregadas por sexo.



Recuadro 4

Mejora de los sistemas de aprendizaje informales

Para la OIT el aprendizaje informal es un sistema de formación importante para la economía informal. En el aprendizaje informal, un aprendiz y un maestro artesano concluyen un acuerdo de formación integrado en las normas y las tradiciones locales. El aprendiz (habitualmente una persona joven) adquiere las competencias para un oficio o actividad artesanal en una microempresa o pequeña empresa, aprendiendo de un maestro artesano experimentado y trabajando codo con codo con él.

Basándose en estudios llevados a cabo en Egipto, Ghana, Malawi, Malí y Tanzania, la OIT ha elaborado una guía para mejorar los sistemas de aprendizaje informal, que incluye la mejora gradual de un sistema de formación integrado en la cultura y las tradiciones de la sociedad en la que se aplica, y la obtención de un mayor reconocimiento por parte del sistema de formación nacional.

Un proyecto de la OIT en Níger (2005-2010) estableció un sistema de aprendizaje dual que combinaba el aprendizaje en la escuela y en el lugar de trabajo en diez oficios piloto basándose en prácticas de aprendizajes informales. En 2010, las actividades del proyecto destinadas a mejorar el sistema de aprendizaje informal se iniciaron en Benin, Burkina Faso y Zimbabue, en estrecha colaboración con asociaciones empresariales nacionales de maestros artesanos para orientar la aplicación del proyecto a aprendices de carpintería, sastrería, mecánica, soldadura y artesanía.

Fuente: OIT, 2012.

- A través de la promoción del desarrollo de competencias en asociaciones de productores y cooperativas rurales. Estas asociaciones permiten a los agricultores reunir sus recursos limitados y pueden ser un medio efectivo para mejorar las competencias técnicas y en materia de iniciativa empresarial de sus miembros, así como para facilitar el acceso a información, mercados de trabajo e instituciones, proporcionando productos y saber hacer (véase el recuadro 5).
- A través de la promoción de la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo adecuadas en el sector agrícola. Además de proteger la integridad de los trabajadores, las medidas en materia de salud y seguridad pueden mejorar la productividad y contribuir a mejorar los rendimientos agrícolas, por ejemplo, a través de formación sobre el uso correcto de pesticidas y fertilizantes (véase, por ejemplo, OIT, 2005).

Recuadro 5

Una cooperativa de mujeres en la India

La Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) se fundó en 1972 en Ahmedabad. Empezó como una pequeña organización de afiliación para mujeres pobres que trabajaban en el sector informal, y al día de hoy ya cuenta con más de 1,2 millones de afiliadas en toda la India. Éstas participan en la SEWA a través de sindicatos o cooperativas. Los sindicatos, tanto en las zonas urbanas como rurales, ayudan a las afiliadas a recibir un trato equitativo y a acceder a la justicia, a los mercados y a los servicios, y las cooperativas ayudan a sus asociadas a negociar y a mejorar la calidad de sus productos, al tiempo que les enseñan nuevas técnicas y el modo de incorporar nuevos productos. Así, por ejemplo, la SEWA ha enseñado a las salineras a producir sal industrial, de mayor valor, en lugar de sal comestible, de menor valor. La cooperativa más importante es el Banco SEWA. En 2004, el banco contaba con más de 250.000 cuentas, con depósitos por valor de 14,4 millones de dólares de los Estados Unidos. Ha alentado a miles de mujeres pobres a ahorrar regularmente a través de programas como «el banco puerta a puerta», y ha ofrecido pequeños préstamos (de un promedio de 73 dólares de los Estados Unidos). Las afiliadas prefieren pagar un tipo de interés del 20 por ciento a ser objeto de explotación por parte de los prestamistas.

Fuente: Banco Mundial, 2010.

La función de la OIT

La OIT trabaja con sus mandantes (gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores) para mejorar la empleabilidad de las personas que ya tienen un trabajo y de las que están buscando uno, así como la productividad y la competitividad de las empresas, a través del desarrollo de competencias. Ayuda a sus mandantes a través del intercambio de investigaciones y de conocimientos, de asesoramiento en materia de políticas y de asistencia técnica.

En el desarrollo de competencias rurales, la OIT se centra actualmente en:

- reformar y fortalecer las políticas nacionales en materia de competencias y mejorar los sistemas de formación;
- extender la formación en las comunidades rurales, por ejemplo, a través de iniciativas de formación comunitarias;
- desarrollar y mejorar las competencias en la economía formal;
- mejorar los sistemas de aprendizaje informales;
- facilitar la educación en iniciativa empresarial y la formación en gestión; y
- promover las competencias para una economía más verde.

La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), de la OIT proporciona orientaciones sobre el contenido y la reforma de las políticas en materia de competencias. Promueve específicamente el acceso a la educación, la formación y el aprendizaje permanente para las personas en las zonas rurales.



Recursos clave de la OIT

- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2012. *Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa* (Ginebra), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_171393.pdf.
- . 2010. *Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado. Estrategia de formación del G20* (Ginebra), http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_175691/lang--es/index.htm.
- . 2009. *Rural skills training: A generic manual on training for rural economic empowerment (TREE)* (Ginebra), http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_302_engl.
- . 2008a. *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*. Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión (Ginebra), http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/97thSession/reports/WCMS_092619/lang--es/index.htm.
- . 2008b. *La promoción del empleo rural para reducir la pobreza*. Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión (Ginebra), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092056.pdf.
- . 2005. *Work improvement in neighbourhood development (WIND)* (Ginebra), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_178800.pdf.

Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, Italia, para los cursos de formación sobre políticas en materia de competencias profesionales: <http://www.itcilo.org/es>.

Otras referencias bibliográficas

- Banco Mundial. 2012. *Africa Human Development Report 2012: Towards a food secure future* (Washington, DC).
- . 2010. *India's employment challenge: Creating jobs, helping workers* (Washington, DC).
- . 2007. *Informe sobre el desarrollo mundial, 2008: Agricultura para el desarrollo* (Washington, DC).
- Brewer, L. 2013. *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills* (Ginebra, OIT), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_213452.pdf.
- Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA). 2010. *Rural Poverty Report 2011. New realities, new challenges: New opportunities for tomorrow's generation* (Roma).
- Hartl, M. 2009. «Technical and vocational education and training (TVET) and skills development for poverty reduction – Do rural women benefit?», documento presentado en el taller de la FAO-FIDA-OIT sobre lagunas, tendencias e investigación en la dimensión de género del empleo rural y agrícola: caminos diferentes para salir de la pobreza, Roma, 31 de marzo-2 de abril de 2009.

Contacto:

Servicio de Conocimientos Teóricos
y Prácticos y Empleabilidad
Departamento de Política de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH - 1211 Ginebra 22, Suiza.

<http://www.ilo.org/skills/lang--es/index.htm>

Se puede obtener más información sobre las relaciones entre educación y formación y trabajo productivo y decente en el sitio web de la **Plataforma Global Público-Privada de Intercambio de Conocimientos sobre Competencias para el Empleo**. Puesta en marcha por la OIT, cuenta con el apoyo y la colaboración de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Banco Mundial.

<http://www.skillsforemployment.org/KSP/es/index.htm>