

# Formación para el trabajo decente en el sector informal: estudios de caso en el sur de India<sup>1</sup>

*Amit Mitra*

*La presente descripción de intervenciones de capacitación con los trabajadores empleados en el sector informal de India permite conocer las características del mundo del trabajo informal y las posibilidades y/o dificultades para el desarrollo de la capacidad de empoderamiento de los trabajadores informales y de sus respectivas comunidades.*

Mientras varias conceptualizaciones del sector informal han sido debatidas desde que se formularon, al inicio de los años setenta, sigue siendo un hecho que hoy en día casi 500 millones de personas en el mundo están empleadas en el sector informal<sup>2</sup>, y construir conocimientos y habilidades para las masas en este sector es una de las maneras de promover el alivio de la pobreza.

El presente estudio, basado en estudios de casos de ONG en el sur de India, busca entender las maneras en que las habilidades están desarrolladas en el sector informal y como están formados los trabajadores, si es que lo están. Se intenta examinar casos interesantes de transferencia de habilidades, los cuales combinan procesos de aprendizaje sociales y técnicos, y extraer lecciones relevantes para formular y diseñar políticas y programas.

Como vamos a ver, por lo menos en el caso de India, algunas de las nociones contemporáneas de la creación de habilidades y de la formación parecen ser incompatibles con la noción de trabajo decente. Al mismo tiempo, el trabajo decente como principio sólo puede ser alcanzado incluyendo en ello la noción de mejora de la habilidad/capacidad. Obviamente mucho depende de cómo son conceptualizados el sector informal y el proceso de formar/capacitar.

## 1. El concepto de sector informal

El Informe sobre el Empleo en el Mundo (1998) de la OIT define el sector informal como: “Unidades informales que comprenden pequeñas empresas con empleados asalariados, emprendimientos domiciliarios utilizando en la mayor parte de las veces trabajo del

203

**En 1995, el sector no organizado o informal comprendía casi un 92.5 por ciento de la mano de obra de India**

núcleo familiar, y los trabajadores independientes. Los procesos de producción involucran relativamente altos niveles de capital de trabajo en lugar de capital fijo, lo que a su vez refleja el nivel relativamente bajo de la tecnología y de las habilidades involucradas”.

Típicamente se distinguen tres categorías en el sector informal<sup>3</sup>.

1. El *sub-sector de pequeñas o microempresas* se considera el elemento económicamente más fuerte y más dinámico. Típicamente mirado como una extensión del sector formal, se dice que una parte significativa de él está usualmente conectada con el sector formal a través de varios tipos de acuerdos por sub-contratos.
2. El *sub-sector basado en trabajo en domicilio*, donde la mayoría de las actividades están a cargo de los miembros de la familia (mayoritariamente trabajo femenino sin pago).
3. El *sector de los servicios independientes*, que comprende el servicio doméstico, vendedores ambulantes, limpiadores, barberos callejeros, lustrabotas, etc., así como todo lo que se refiere al trabajo ocasional.

### **1.1. El sector informal en India**

En 1995, el sector no organizado o informal comprendía casi un 92.5 por ciento de la mano de obra de India<sup>4</sup>. En 1999, el empleo en el sector organizado fue sólo de 28 millones, aproximadamente siete por ciento del empleo total de más de 397 millones en el país. Para la economía total, lo cual significa considerar juntas las áreas de trabajo rural y trabajo urbano (incluyendo también la agricultura) entre el año 1999-2000 un 53 por ciento de los trabajadores eran trabajadores independientes.

El mayor componente del sector informal comprende lo que se llama el mundo de los “cazadores y recolectores de sueldos”, usualmente pero no siempre sin formación, con una muy limitada o con ninguna posibilidad de conseguir un salario que les permita vivir, y sin ninguna seguridad<sup>5</sup>. Buscan lo que pueden obtener de los márgenes de la economía industrial, siendo ésta literalmente la situación de los trapeeros y de los recicladores. Estos trabajadores están prácticamente dispuestos a realizar cualquier tarea, siempre que les permita sobrevivir, siendo los ingresos de su trabajo muy bajos. Las ventajas de seguridad social que se dan por supuestas en el sector formal no son siquiera soñadas en el caso del informal. Las exigencias del tener que sobrevivir en base a un ingreso “día a día”, les conducen a una existencia

muy primitiva, virtualmente de “conseguir y comer”, que no les permite planificaciones a largo plazo sino que se constatan horizontes de planificación muy limitados.

Casi el 40 por ciento de la población de India está por debajo de la línea de pobreza y se puede razonablemente suponer que la mayor parte de la población por debajo de la línea de pobreza pertenece al sector informal. Las mujeres particularmente están confinadas a empleos en el sector informal; el 96 por ciento de todo el trabajo femenino se encuentra en este sector, constituyendo “el más bajo grupo de mano de obra de reserva”.

En 1999-2000 el 44 por ciento de la mano de obra de India es analfabeta y solamente el 23 por ciento tiene nivel primario de escolaridad. Sin embargo, crear una sólida base educacional para la mayoría de los trabajadores en el sector informal de India sigue siendo un sueño distante. Además, la introducción de una política de educación obligatoria para todos no resolvería el problema para los analfabetos adultos que ya son mano de obra laboral.

La educación para estas personas no necesariamente conducirá a empleos de mejor calidad, aún cuando encuentren el tiempo para adquirirla. Para ellos, la competitividad, la equidad o el crecimiento tienen significados enteramente distintos, y la dura batalla para la sobrevivencia dicta cada una de sus acciones. Ellos carecen de

acceso a sistemas para mejorar sus habilidades y/o adquirir nuevas, dado que no tienen acceso a tecnologías ni formación. Las habilidades y conocimientos indígenas de la mayoría de los trabajadores no rinde en el mercado en el sentido de que los trabajadores no pueden conseguir empleo fijo o ingresos en función de sus habilidades básicas.

Se debe proveer y definir el tipo de formación y para quién es. Esto reitera la necesidad de examinar la heterogeneidad del sector mismo, que conduce a una amplia gama de necesidades de formación. Aspectos concernientes a formación y capacitación se vuelven cada vez más importantes en el contexto contemporáneo de globalización y de políticas de ajuste estructural.

A esto se agrega que actualmente la formación convencional en India pone mucho énfasis en la educación terciaria, pero de un tipo general no vinculado con trabajo o empleo. Existe formación vocacional formal y de aprendizaje de oficios, pero ambas requieren alguna educación anterior y no están diseñadas para contemplar a los analfabetos o a los más pobres de los pobres. El acceso a la formación formal sigue estando limitado a una minoría de personas de buena formación educativa. Pero para la vasta mayoría de los trabajadores, la formación, si es que la hay, es a menudo pasada de generación en generación por medio del aprendizaje informal de oficios o el aprendizaje en el trabajo mismo.

**Los enfoques contemporáneos están orientados hacia las necesidades del sector manufacturero. Ha habido una fuerte resistencia contra la introducción de la formación para los sectores no manufactureros, incluyendo los sectores de servicio y de comercio**

Obviamente la “modernización” es la mayor preocupación del Estado, pero esto encubre el hecho que, de los 10.8 millones de personas que entran cada año al mercado de trabajo sin ninguna capacitación formal, no todos serán absorbidos por la agricultura. Muchos se convertirán en “cazadores y recolectores de sueldos” en el sector informal, con enormes carencias

de capacitación, incluso hasta para las habilidades básicas para la sobrevivencia.

## 206 2. Redefinición de la formación y desarrollo de habilidades en el contexto de India

Los enfoques contemporáneos de formación en India, así como en muchos países en desarrollo, están orientados hacia las necesidades del sector manufacturero. Ha habido una fuerte resistencia contra la introducción de la formación para los sectores no manufactureros, incluyendo los sectores de servicio y de comercio. Agregado a esto la formación técnica y educacional pública en India no tiene un buen historial, estando también muy lejos de las realidades locales, culturales, sociales y del mercado.

Las tasas de desempleo en jóvenes que recibieron educación fueron de 14.7 por ciento para aquellos educados hasta el nivel secundario y por encima del 23.7 por ciento (24.5 por ciento para las áreas urbanas) para aquellos con algún tipo de educación técnica. Al mismo tiempo, los que tienen educación técnica y los graduados en materias más generales, no entienden las realidades de las condiciones laborales y técnicas ni tampoco las posibilidades en micro y pequeñas empresas. Hay poco o ningún intento de satisfacer las necesidades de aquellos que deseen continuar viviendo o trabajando en áreas rurales, lo que los obliga a irse para el sector informal urbano debido a su falta de capacitación<sup>6</sup>.

La mayoría de los trabajadores informales aprenden sus habilidades en el lugar de trabajo mismo, algo que es común tanto en el sector formal como informal. Si bien el trabajo de aprendiz de oficio puede suministrar habilidades básicas, no familiariza a los trabajadores con nuevas tecnologías o capacidades gerenciales. La limitación, tanto en tiempo como en dinero, muchas veces impide a los trabajadores formales e informales adquirir mayor formación.

Aparte del sector manufacturero queda el problema de cómo los trabajadores independientes, tiradores de cochecillos, vendedores ambulantes y similares pueden ser formados. Fre-

cuentemente están muy desorganizados y es posible que no operen desde lugares fijos. Horarios de trabajo irregulares y recursos limitados impiden que reciban formación<sup>7</sup>.

Entender las estrategias para ganarse la vida en contextos sociales y culturales específicos desagregados por líneas de castas, etnias, clases y género, tanto como por las condiciones en el mercado de trabajo, es de suma importancia para que una efectiva reorientación de los acercamientos a la formación y a la capacitación puedan llevarse a cabo. Sin embargo, la literatura sobre formación en el sector informal no hace referencia a estos aspectos relevantes.

En la literatura sobre la formación y capacitación hay conceptualizaciones, algunas de ellas bastantes útiles y relevantes, pero mayoritariamente no sugieren como actualizar las formulaciones teóricas en realidades concretas, especialmente en el contexto de India.

### ***2.1. Hacia una redefinición de la formación y el desarrollo de habilidades***

A la luz de la realidad en el sector informal de India lo que hace falta es un cambio profundo en el acercamiento básico a la formación y desarrollo de habilidades. La mayoría de los trabajadores informales carecen de habi-

lidades, o tienen habilidades que están obsoletas o son de poca relevancia para las condiciones actuales. Lo que es más, tienen tan pocas opciones, que más que nada dependen de su propia fuerza física y aprender mientras trabajan es una práctica común desde temprana edad.

Es importante reconceptualizar la formación y apartarse de su estrecha connotación sobre el empleo. Esencialmente lo que hace falta es la libertad de crecer, elegir la carrera y desarrollarla. El cambio de paradigma de la formación para el empleo hacia la formación para el empoderamiento, está estrechamente ligado a la noción de trabajo decente, lo que no refiere sólo al empleo remunerado, sino que refleja una noción más amplia de participación en la economía y en la comunidad (que involucra el trabajo y el empleo por sí mismo, derechos laborales, protección social, representación y diálogo).

La oferta de capacitación tendría que ser distinta para productores, comerciantes y proveedores de servicios, y desarrollada partiendo de la suposición de un casi total analfabetismo. Esto incluiría elementos como acceso a crédito, movilización micro financie-

***El cambio de paradigma de la formación para el empleo hacia la formación para el empoderamiento, está estrechamente ligado a la noción de trabajo decente, lo que no refiere sólo al empleo remunerado, sino que refleja una noción más amplia de participación en la economía y en la comunidad***

ra de ayuda propia, marketing, acceso a la información, conocimiento del mercado, género y otras formas de inequidad social. El rol de varios agentes de cambio, incluyendo el Gobierno, es crítico en todo esto. La formación tendrá que ser tanto formal como informal, pero sistematizada. El presente estudio intentará dar pautas de como podría realizarse.

### 3. Metodología del estudio

El estudio comenzó con una investigación de la literatura así como conversaciones con los individuos importantes claves conectados con el sector informal. Esto fue seguido por una breve investigación de instituciones de formación, de ONG, de organizaciones basadas en la comunidad, y de individuos involucrados en construir la formación/habilidad/capacidad en el sector informal, especialmente en el sur de India.

Este estudio ha buscado aislar los procesos de aprendizaje y los que cualquier programa de intervención formativo debería seguir para crear un ambiente de aprendizaje apropiado que apoye el uso directo y la absorción del aprendizaje. Otro propósito fue investigar cómo las tecnologías, tanto físicas como sociales, fueron usadas por la comunidad, y reproducidas innovadoramente.

Para analizar la intervención en el sector informal de la construcción de

la formación y capacitación el estudio hace un mapa de la situación, enfocado en tres sectores laborales (servicios, producción y comercio) y dos posibles tipos de formación (tradicional y contemporánea). La categoría “tradicional” refiere a la formación dentro del hogar, pasada de una generación a otra, mientras que la “contemporánea” refiere a la producción, marketing, así como servicios relativos a las mercaderías, procesos y formas de emprendimientos, y también a la organización de negocios que son “modernos” y no eran conocidos en la economía tradicional.

Por ello podemos considerar:

- *Los servicios tradicionales* incluyendo ayudantes domésticos no entrenados, vendedores ambulantes, limpiadores, barberos callejeros, lustrabotas, etc., así como aquellos denominados trabajadores ocasionales. Los trabajadores en esta categoría comprenden el grueso del sector informal. La índole exacta de la ocupación es a menudo cambiante y depende de la estación.
- *Los servicios contemporáneos* que van desde electricistas/plomeros, reparadores de todo tipo, hasta operadores independientes de computadoras o aquellos que por ejemplo operan cabinas de teléfonos públicos, trabajan como conductores de ómnibus y autos etc. Los trabajadores se forman a través de una amplia diversidad de

medios: formales e informales, en el trabajo mismo, o a través de un aprendizaje de oficios.

- *La producción tradicional* incluye una amplia variedad de actividades que van desde la fabricación de carretillas hasta la producción de golosinas y productos simples de panadería, usando técnicas muy antiguas para elaborar galletitas y pan. Los niveles de habilidad en las técnicas tradicionales pueden ser altos. La adquisición de habilidades a menudo se lleva a cabo a través del aprendizaje de oficios tradicionales o con la familia, observando cómo los miembros de ésta trabajan.
- *La producción contemporánea* se corresponde estrechamente con las *micro o pequeñas empresas*. Puede incluir aquellos procesos y técnicas de producción tradicional que han sido modernizados, por ejemplo el uso del torno por un carpintero o un herrero.
- *El comercio tradicional* refiere a la venta minorista de toda una gama de pequeñas mercaderías y mercancías, actuando el productor también como comerciante. Vendedores de productos comestibles puerta a puerta, vendedores de pescado, de verduras, de prendas se incluyen en esta categoría

y normalmente no se requiere mucha formación o educación.

- *El comercio contemporáneo* refiere no solamente al comercio de productos contemporáneos (por ejemplo, el ensamblado de aires acondicionados o computadoras) sino que también los procesos son diferentes. Usualmente el comerciante/vendedor tiene algún entrenamiento o formación (puede ser autoadquirida) en vender el producto de referencia.

Entre los aspectos analizados en conexión con insumos para la formación deberíamos mencionar la racionalización y la motivación de la formación, el contenido de los programas de formación, el proceso de entrega, la pedagogía, los efectos de formación sobre el empleo, la calidad de la formación, la sustentabilidad de los procesos de formación, cuestiones de género, casta, alcance y cobertura, etc.

Habiendo examinado la actual situación según las líneas anteriormente mencionadas, en su máximo posible, (porque no todos los componentes son aplicables a cada caso particular estudiado o algunas veces hay grandes lagunas en la información disponible dentro de la agencia), las debilidades fueron identificadas y sugerencias apropiadas han sido realizadas para remediar estas carencias.

## 4. Resultados

### 4.1. La educación profesional formal y el sistema de formación

Hoy en día hay tres categorías de educación profesional prevaletentes en India –en la etapa de enseñanza básica, la etapa de la clase 10+2 y el nivel especializado–. En la etapa de enseñanza básica, un esquema del Gobierno Central apunta a impartir habilidades simples para los estudiantes de noveno y décimo grado que pueden ser explotadas en el mercado. Hasta 1998, 652 liceos por todo el país fueron comprendidos bajo este esquema, así como 56 ONG, mientras que cursos de formación profesional en el nivel de 10+2 comprendían unos 6.486 liceos hasta fines de 1998.

210

Las habilidades profesionales pueden también ser adquiridas a través de la formación profesional formal en instituciones especializadas. En el país hay unos 4.274 Institutos de Formación Industrial (ITI, por su sigla en inglés) que proveen formación en 43 oficios de ingeniería y 24 de no ingeniería. De estos, 1.654 están a cargo del gobierno (Gobiernos Estatales), mientras 2.620 son privados. La capacidad total de estudiantes que estos institutos pueden recibir es de 628.000. Además de estos institutos, existen seis Centros de Formación Avanzada (ATC, por su sigla en inglés) desarrollados por el Gobierno Central que proveen formación para sus instructores.

Aparte de estos ITI, hay también institutos privados organizados como negocios que proveen varios tipos de formación en áreas que van desde aplicaciones informáticas hasta el abastecimiento de comidas por encargo. La formación que dan estos institutos privados varía en calidad, pero hay muchos ejemplos de éxito, especialmente en la industria de la informática.

Entre las intervenciones del Gobierno Central hay que tomar en cuenta el programa de formación profesional para mujeres que comenzó en 1977 con el apoyo de OIT/SIDA (Agencia de Desarrollo Internacional de Suecia) y está siendo implementado a través de una red de institutos de formación profesional, uno nacional y diez regionales.

Además, el Departamento de Educación inició en 1997 un esquema de educación continua no formal para adultos de la comunidad urbana a través de 58 institutos (*Shramik Vidya-peeths*) los cuales ofrecen alrededor de 225 diferentes programas de formación profesional que van desde la fabricación de velas hasta cursos de informática.

La Universidad Abierta Nacional Indira Gandhi (IGNOU) y el Liceo Abierto Nacional han conjuntamente puesto en marcha programas de educación profesional a distancia para el beneficio de gente joven. Las ONG ofrecen cursos profesionales en agri-

cultura, industria, comercio, y comercio para personas por encima de la edad de 14 años, incluso si no tienen un certificado liceal formal.

En lo que refiere a la formación formal de aprendizaje de oficios, fue introducida a través del Acto de Aprendizaje de Oficios de 1961, el cual requiere que empleadores de industrias notificadas contraten aprendices en proporciones específicas en relación al número de sus trabajadores. Los aprendices obtienen formación por períodos que van desde seis meses hasta cuatro años, y hasta el 30 de junio de 2000, habían 227.000 plazas para formación para aprendices de oficios en centros o empresas del estado y en empresas del sector privado, pero sólo 165.000, aproximadamente el 73 por ciento de las mismas, fueron ocupadas.

A pesar de los esfuerzos del gobierno para proveer formación al sector informal, muchas deficiencias han sido constatadas. Por ejemplo, gran parte de la formación suministrada por los ITI está dedicada a habilidades para las cuales existe muy poca demanda, la transferencia de habilidades necesita mejorarse, y el proceso de exámenes finales debería ser más confiable.

Las instalaciones y la infraestructura en la mayoría de los ITI son inadecuadas y tienen equipos obsoletos, apenas existe seguimiento de los formados, y el problema principal de los cursos de aprendizaje de oficios tiene que ver con la calidad de la formación,

la cual varía de acuerdo a la naturaleza de la empresa (la mayoría de los lugares para la formación de aprendices de oficios son en las empresas del sector público, mientras que por lo general las empresas en el sector privado no cumplen con los requisitos).

En términos generales, los esfuerzos gubernamentales para la formación/capacitación no están directamente orientados al sector informal, o por lo menos no orientados a los trabajadores informales más vulnerables. Una proporción predominante de los recursos educacionales y de formación (incluyendo el material y la financiación) de la estructura institucional formal es en alguna manera orientada al sector formal y a la “parte superior” de las empresas de mediana y pequeña escala. Además las castas y las clases superiores son las más beneficiadas, porque muy a menudo hay fuertes barreras económicas y extra-económicas para poder ingresar en algunos de los cursos.

Consecuentemente, la operacionalización de la noción de trabajo decente sigue siendo un sueño distante. En la mayoría de los ITI, los programas de estudio no están actualizados y son estructuralmente definidos y centralizados, los profesores aburridos y sin mucha idea de las condiciones del

***En términos generales, los esfuerzos gubernamentales para la formación/capacitación no están directamente orientados al sector informal, o por lo menos no orientados a los trabajadores informales más vulnerables***

mercado. No hay mucha interacción, dado que no se incentivan las preguntas porque “los cursos deben ser terminados”. Los elementos de un oficio o profesión específicos, tales como el marketing, el acceso al crédito o hasta las simples leyes laborales o de medio ambiente, no forman parte de lo que se enseña.

#### 4.2. *Los casos estudiados*

Cinco intervenciones de ONG fueron elegidas en los estados del sur para abarcar un espectro amplio de los tipos de formación que se imparten en el sector informal. Estas ONG son:

- **MEADOW - Management of Enterprises and Development of Women (Gerencia de Emprendimientos y Desarrollo de Mujeres) / La MYRADA/Plan Internacional Proyecto Dharampuri, Hosur.** Esto es un ejemplo de una colaboración exitosa entre la industria privada y el pueblo, mediada por una ONG, consistiendo en una colaboración entre la empresa Titan de relojes y MYRADA. La colaboración comenzó, en 1995, con varios grupos de mujeres ensamblando correas de relojes para la empresa.
- **MAYA - Movement for Alternatives and Youth Awareness (Movimiento para Alternativas y Concientización de Jóvenes)** es una organización de desarrollo y formación basada en Bangalore, fundada en 1989, trabajando en el área de los derechos de los niños, con un enfoque específico en la erradicación del trabajo infantil. La “formación” no es exclusivamente de habilidades técnicas profesionales, es también un intento de impartir una educación completa, incluyendo habilidades técnicas, para que los jóvenes estén preparados para la vida.
- **La Fundación DHAN - Development of Humane Action** (Desarrollo de Acción Humanitaria) es una organización sin fines de lucro que surgió de PRADAN (Apoyo Profesional para Acciones de
- **Skills For Progress - SKIP (Habilidades para el Progreso)**, creada en 1968 como una asociación cuyos miembros son organizaciones suministradoras de formación técnica para jóvenes económica y socialmente carenciados, tiene hoy 195 miembros por todo el país.
- **Goodwill International Association** (Asociación Internacional de Buena Voluntad), con sede en Bangalore, fue establecida en 1971 y registrada de acuerdo al Acto de Sociedades en 1982. Iniciada por trabajadores de la industria, de varios movimientos de trabajadores y sindicatos, *Goodwill International* enseña habilidades para ganarse la vida a jóvenes desempleados y a quienes han abandonado sus estudios.

Desarrollo) con multifacéticas actividades de desarrollo. Cree en el empoderamiento de los pobres formando organizaciones comunitarias y mejorando sus habilidades a través del desarrollo profesional, enfocándolos en un programa bancario comunitario.

Los casos estudiados provienen de diferentes áreas del sur de India. Todas las iniciativas descritas buscan mejorar la situación de los más pobres de los pobres, y en este sentido, se puede decir que tienen una visión similar. Todos tratan con *Dalits*, *Tribals* y algunas de las otras castas más bajas, que son muy discriminadas en todas las esferas de la vida. El tema de casta, sin embargo, no figura en el discurso de ninguna de estas organizaciones.

Hay una marcada diversidad en sus enfoques que surge de sus filosofías básicas. *SKIP* y *Goodwill* están orientadas hacia individuos y esfuerzos impulsados por suministrar. La formación es equiparada para proveer habilidades solamente en una profesión específica, pero no hay una coherencia con el mercado y tampoco hay una manera de medir esta coherencia. No se ha realizado ningún esfuerzo para identificar capacidades individuales, ni tampoco intentos para vincular la formación con la empleabilidad en general. La instrucción en otras habilidades que sirven para mantenerse en la vida, es bastante débil.

Estas ONG fueron clasificadas y analizadas de acuerdo con los sectores usados para analizar la información (servicios, producción y comercio) y las categorías de formación (tradicional y contemporánea), resultando de ello una división en cuatro grandes grupos: servicios tradicionales, producción tradicional, comercio tradicional y servicios, producción y comercio contemporáneo.

### ***4.3. Aprendiendo de los casos estudiados***

Dadas las complejidades y la heterogeneidad dentro del concepto del sector informal, es difícil definir argumentos muy generales concernientes a la formación. Hacer esto requeriría mucha más investigación sobre la naturaleza y el carácter del sector informal, las estrategias de sobrevivencia, la movilidad y las opciones disponibles en cada sector. Sin embargo, algunas importantes lecciones pueden ser extraídas de los casos estudiados en términos de procesos básicos:

a. Cuando se trata de la extensión del sector informal, resulta necesario redefinir la formación como formación para empoderamiento y no solamente para empleo o una profesión. Un gran desafío para los investigadores, los encargados de las políticas a aplicar, los instructores y otros agentes de cambio, es construir una visión más realis-

**Un gran desafío para los investigadores, los encargados de las políticas a aplicar, los instructores y otros agentes de cambio, es construir una visión más realista del sector informal, de su diversidad y hacer un mapa de las diversas estrategias de sobrevivencia inherentes a los variados subsectores**

214

ta del sector informal, de su diversidad y hacer un mapa de las diversas estrategias de sobrevivencia inherentes a los variados subsectores.

b. La formación para empoderamiento necesita crear un ambiente que la posibilite, lo cual es un gran desafío en sí mismo. Esto tiene muchas facetas, pero comienza con edificar la autoimagen y autoconfianza de los formados.

c. Se necesitan instructores y son ellos los que tienen que cumplir un rol que posibilite que la comunidad pueda aprender por sí misma, y las personas una de otra. La pedagogía de este proceso de formación pone el énfasis en el coaprendizaje y el compartir con colegas, lo que crea vinculaciones decisivas así como contactos con los mercados y la cadena de suministros. El proceso enfatiza crear “espacios”, para que los trabajadores puedan ejercer todas las libertades y elecciones necesarias que son inherentes a la noción de trabajo decente.

d. El agente de cambio tiene un rol crítico a cumplir en este proceso, dado que el éxito de la intervención depende crucialmente de su percepción del problema, de la solución y de los requerimientos de un contexto particular.

e. La intervención en su conjunto debe ser trabajada dentro de un marco de derechos humanos, incluyendo género y derechos de los niños, donde las organizaciones de la comunidad/personas sean de prioritaria importancia.

f. Lo no negociable del conjunto de la intervención estará en relación con el trabajo decente e incluye: capacidad de sobrevivencia para garantizar la seguridad básica de ingresos, movilidad en el mercado de trabajo separada de todo concepto de casta, género y etnias, seguridad laboral y de salud, remuneración adecuada y apropiada, etc.

Esencialmente, formación/capacitación en el sector informal necesitan ser vistas como un instrumento de empoderamiento, donde los componentes de trabajo decente estén integrados. El ambiente de empoderamiento, en términos de derechos (lo que incluye el derecho a la justicia económica y social) así como el derecho a ganarse la vida, pueden crearse mejor a través de organizaciones comunitarias apoyadas, si es necesario, por profesionales externos. El apoyo externo cumple la función de facilitar la construcción de habilidades y técnicas de sobrevivencia entre los miembros del grupo.

Estos procesos de empoderamiento de habilidades/formación necesitan ser propiedad de la comunidad, y, con el paso del tiempo, el rol del agente externo deberá tornarse progresivamente marginal. Todos los componen-

tes, habilidades para la vida, educación, flexibilidad de la formación y trabajo decente tienen que apuntar hacia un único objetivo: satisfacer las necesidades básicas y mejorar el respeto a sí mismo y la autoconfianza de los trabajadores.

Hay formas de interacción entre la formación para el empoderamiento, las organizaciones del pueblo y el rol de los profesionales que buscan crear un ambiente que posibilite a los pobres el poder salir de la pobreza, en un específico ambiente de desarrollo y en un contexto de mercado. En este sentido, el alivio de la pobreza podría parecer un asunto sencillo de solucionar simplemente con proveer formación en actividades para aumentar ingresos para los trabajadores más pobres del sector informal. Sin embargo, esto no reconocería que el número mayor de pobres, miembros desempleados del sector informal, no tienen a menudo las habilidades básicas o la educación requerida para recibir tal formación.

El éxito del proceso de formación/capacitación depende de la mejor mezcla de estos factores. De hecho, formación y capacitación deben ser vistas como un proceso, más aún si la magnitud del número de involucrados es alta. Asimismo, los acercamientos básicos a los procesos y derivados de éstos, instituciones, sistemas de conocimiento y estilo de funcionamiento del

capacitador, el agente externo o el proveedor de formación, tienen que ser muy diferentes para que la intervención sea sustentable. Aunque las ONG están formando grupos de este tipo por toda India, sus éxitos han sido limitados. La inversión humana en formar grupos es a menudo insuficiente.

g. La formación para el empleo implica que, además de habilidades técnico profesionales, otras importantes capacidades deben ser creadas, tales como el trabajo en grupos o equipos, mejoramiento al acceso de la información acerca de las últimas tendencias en el mercado, etc.

Finalmente, para todos los segmentos del sector informal, la formación en marketing y en establecer vinculaciones es indispensable, porque fundamentalmente eso es lo que determina el éxito del esfuerzo. Pero aún dentro del sector hay dos críticas limitantes: las barreras de género y la inequidad de casta. La responsabilidad final corresponde al Gobierno, quien debería cumplir el rol más importante para promover estas respuestas. Esto implica que tiene que priorizar la capacitación en el sector informal y ser además el más importante capacitador. La creación de trabajo decente también puede comenzar a través de las funciones habilitadoras de agencias externas, para que los trabajadores involucrados realmente tengan el poder de ejercer su elección. ♦

---

## NOTAS

<sup>1</sup> Este artículo constituye una versión resumida de un trabajo publicado originalmente en la Serie Economía Informal del Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT.

<sup>2</sup> OIT, «*Informe sobre Empleo Mundial*». Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998.

<sup>3</sup> OIT, op.cit.

<sup>4</sup> Jhavbala, R. y Subrahmanya, R. K. A., «*The Unorganised Sector: Work Security and SocialProtection*». Sage Publications. Nueva Delhi, 2000.

<sup>5</sup> Breman, Jan, «*The Informal Sector in Research: Theory and Practice*». Estudios Asiáticos Comparativos Programa N° 3, Universidad de Erasmo, Rotterdam, 1980.

<sup>6</sup> Singh, M., «Social and Cultural Context of Vocational Learning in the Informal Sector: Implications for Vocational Education and Training Systems». En *Aprendizaje Adulto y el Futuro de Trabajo*, Hamburg: UNESCO Instituto de Educación, 1999.

<sup>7</sup> En cuanto a los trabajadores ocasionales forman la categoría con más desventajas y dependen mayoritariamente del trabajo manual. Este trabajo necesita muy poca formación y sus ingresos son generalmente bajos, aunque algunos ganen más que sus contrapartes en el sector formal.