

# ¿DESARROLLAN COMPETENCIAS LOS PROGRAMAS ORIENTADOS A LA ECONOMÍA INFORMAL?

## DO THE PROGRAMS ORIENTED TO THE INFORMAL ECONOMY DEVELOP COMPETENCES?

Katy C. Herrera Lemus<sup>1</sup>

Ivonne Narváez Zurita<sup>2</sup>

Juan Carlos Erazo<sup>3</sup>

### RESUMEN

La gestión contemporánea requiere cada vez más desarrollar capacidades no solo tecnológicas sino fundamentalmente laborales. La economía informal no es ajena a esta situación al registrar iniciativas de formación para las actividades que lo conforman; no obstante, la heterogeneidad de este fenómeno muestra resultados que aún no permiten mejorar la empleabilidad y la productividad empresarial de sus integrantes y, por ende, su transición a la economía formal.

El estudio de los programas aplicados, con mayor énfasis en América Latina, permite llamar la atención sobre la ausencia de contenidos que se orientan al desarrollo de habilidades laborales en el personal. En consecuencia, se precisan los rasgos de estos programas y se establecen líneas de actuación ante este fenómeno.

*Palabras clave:* América Latina, competencia, economía informal, programa de formación, gestión.

1 Universidad de La Habana. Directora del Centro de Estudios de Técnicas de Dirección. La Habana, Cuba.

Correo electrónico: [katy@ceted.uh.cu](mailto:katy@ceted.uh.cu); [katy28101971@gmail.com](mailto:katy28101971@gmail.com)  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0981-7562>

2 Universidad Católica de Cuenca. Dirección de Posgrado. Cuenca, Ecuador.

Correo electrónico: [Ivonneucacue@gmail.com](mailto:Ivonneucacue@gmail.com)  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7437-9880>

3 Universidad Católica de Cuenca. Cuenca, Ecuador.

Correo electrónico: [jcerazo@ucacue.edu.ec](mailto:jcerazo@ucacue.edu.ec)  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6480-2270>  
Código JEL: M00, M10.

Fecha de recepción: 2/06/2018

Fecha de aceptación: 14/08/2018

DOI: <https://doi.org/10.18601/16577175.n23.04>

## ABSTRACT

Contemporary management increasingly requires developing capabilities not only technological but fundamentally labor. The informal economy is not immune to this situation by registering training initiatives for the activities that comprise it; however, the heterogeneity of this phenomenon shows results that still do not allow improving the employability and business productivity of its members and therefore its transition to the formal economy.

The study of the applied programs, with greater emphasis in Latin America, allows to draw attention to the absence of contents that are oriented to the development of labor skills in the personnel. As a result, the features of these programs are specified and lines of action are established for this phenomenon.

*Keywords:* Latin America, competition, informal economy, training program, management.

## INTRODUCCIÓN

Las actividades económicas al margen de la economía formal fueron analizadas por primera vez en la publicación del informe sobre el empleo en Kenia elaborado por la OIT en 1972; no obstante, el término sector informal fue acuñado por el antropólogo británico Keith Hart en 1971, durante la conferencia “Urban Employment in África” en la Universidad de Sussex, Inglaterra, con la finalidad de identificar a aquellas actividades que no se reconocían, re-

gistraban, protegían ni reglamentaban (Jiménez, 2006) (OIT, 2013).

En los siguientes decenios se presentó un debate para determinar la naturaleza y las causas de la economía informal, dando origen a numerosos estudios que, según el contexto de desarrollo, establecieron tres enfoques principales: el dualista, estructuralista y legalista.

La escuela de pensamiento dualista, basada en los trabajos de Lewis (1954) y de Harris y Todaro (1970), lo concibe como un segmento inferior de mercado y de actividades marginales diferentes de la economía formal, donde se ofrece oportunidades de empleo a una parte de la fuerza de trabajo (Puyana y Romero, 2012)

La escuela estructuralista propuesta por Portes, Castells y Benton en 1989, así como el Programa Regional de Empleo para América Latina (PREALC) (1985), percibe a la economía informal como una alternativa ante la falta de posibilidades de la economía para absorber el gran contingente de mano de obra generada en el mercado de trabajo. De esta manera, gran parte de la población que se encuentra desocupada opta como una alternativa de sobrevivencia, la autogeneración de empleos de baja productividad y la conformación de pequeñas unidades de negocio (Novales, 2011; Campos, 2014; Rodríguez, 2015; Alter, M., 2016)

La escuela legalista, con su máximo exponente De Soto (1986), atribuye la aparición de la economía infor-

mal a las imperfecciones del sistema impositivo y a las reglamentaciones onerosas y complicadas que encarecen los costos de legalización, siendo esta problemática originada por las barreras institucionales que no permiten un pleno funcionamiento de los mecanismos de mercado. (Organización Latinoamericana de Administración, 2007)

Cada escuela de pensamiento sustenta una teoría causal distinta sobre la generación de la economía informal, lo que la hace diversa, encontrándose en la práctica una realidad que supera la simple suma de estas representaciones, y en la cual se integran las causas de uno y otro enfoque. Ante este escenario, a partir del 2002, la OIT resuelve sustituir el término sector informal por economía informal, considerando principalmente las recomendaciones del Grupo de Delhi<sup>4</sup> a fin de describir de mejor manera su alcance y diversidad, comprendiendo como tal “al conjunto las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no están recogidas por la ley” (OIT, 2012, p. 26). De esta manera, según la OIT (2009), retomando los textos de Ruiz, Orpinella, Bustamante,

Martínez y Benach (2015) y Harvard, (2017), se amplía el concepto para definir la informalidad incorporando a este las unidades de producción (sector informal) y trabajadores (empleo informal), identificando de esta manera cinco subcategorías de trabajadores empleados en el sector informal:

- I. Trabajadores por cuenta propia empleados en sus empresas informales;
- II. Trabajadores familiares no remunerados;
- III. Trabajadores asalariados con empleo informal<sup>5</sup>;
- IV. Miembros de cooperativas informales de productores; y
- V. Trabajadores autónomos que producen bienes para su uso doméstico (siempre que se consideren trabajadores).

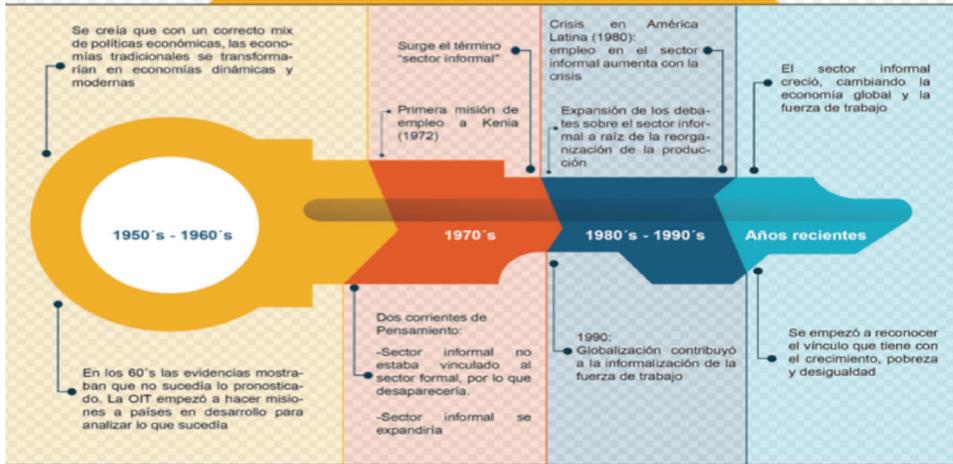
De manera amplia, la economía informal incluye a las personas, empresas y transacciones que se realizan al margen de las normas legales y tributarias que regulan las actividades económicas, en tal sentido, las relaciones de trabajo incumplen parcial o completamente las regulaciones laborales vigentes.

Un resumen de la evolución del concepto hasta nuestros días se muestra en la figura 1.

4 Grupo de Delhi: grupo de expertos sobre estadísticas del sector no estructurado, creado en 1997 en el marco de los grupos de las ciudades de la Comisión de Estadística en vínculo con la OIT, con el fin de abordar diversos asuntos metodológicos relativos al tratamiento del sector no estructurado.

5 Empleo informal: puesto de trabajo no regulado en el mercado laboral, que generalmente implica un acuerdo informal entre empleado y empleador, o trabajador por cuenta propia, que no conlleva un intercambio en el mercado de la fuerza de trabajo, sino solo productos y servicios (Ruiz, Orpinella, Martínez y Benach, 2015).

Figura 1  
Desarrollo del término economía informal



Fuente: Villamil (2014).

## MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación que se presenta asume la clasificación de Sampieri (2014) en su tipología de investigación explicativa al intentar indagar sobre las vías desarrolladas para atender el necesario desarrollo de competencias en las personas inmersas en la economía informal. El estudio se soporta en la identificación y análisis de los diversos programas orientados a la atención de este fenómeno presentados en la región; a los cuales se llega mediante la recopilación y procesamiento de fuentes bibliográficas disponibles en bases de datos y centros de información pertinentes para el tema.

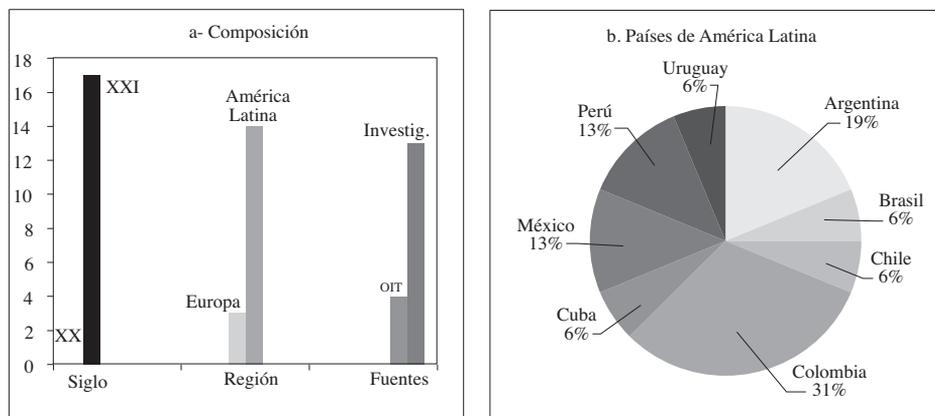
Los materiales empleados integran la mirada de autores contemporáneos de diversas latitudes, con una valoración particular para América Latina (AL). Una descripción de estos materiales se

muestra en la figura 2 a y b revelando el siguiente comportamiento.

El procesamiento de la información se desarrolló mediante el Programa Atlas Ti como mecanismo de organización y almacenamiento para construir una red semántica por variable. Para el análisis cualitativo de la información recolectada en la investigación el programa permite, la asignación de documentos, su organización, clasificación y denominación de acuerdo con las categorías estipuladas en la investigación. Cada documento puede ser complementado con los comentarios que el autor considere necesario. El programa permite la creación de redes o interrelaciones de las categorías procedentes de varios documentos (mapa mental), posibilitando la visualización de los hallazgos.

Los indicadores, atributos y variables fueron valorados por los autores de

Figura 2  
Fuentes consultadas en el estudio



Fuente: elaborado a partir de (Castillo, Soto y Bórquez, 2012; Corporación para el Desarrollo de las Microempresas [CDM], 2000; Gallart, 2003; OIT, 2015; OIT, 2018; Rodríguez, 2015; Ruiz, Orpinella, Martínez y Benach, 2015; UNAM, 2012).

manera horizontal, analizando los resultados de todas las técnicas aplicadas y triangulando la información que permite reconocer las categorías y contenidos esenciales presentados en cada programa, generando una tabla resumen de estos contenidos para su análisis. De este proceso se derivan las principales conclusiones a las que arriba la investigación.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### *Característica de la economía informal*

Para el estudio de la economía informal resulta interesante reconocer las características de esta actividad. Basándonos en el análisis de varios autores (Asamblea Nacional Constituyente, 2008; Bonner y Spooner, 2012; OIT, 2014; Villamil, 2014; Ruiz, Orpinella, Martínez y Benach, 2015; Orozco, 2017; Belapattino, Grippa y Perea, 2017), se pueden

identificar ciertas particularidades que resultan convenientes agrupar en tres grupos tal y como muestra la tabla 1.

Del análisis de estas características se puede asumir la participación de al menos cuatro importantes actores implicados en la génesis y comportamiento actual de la economía informal y, por tanto, con alta implicación en su tratamiento, siendo estos: los empleados informales, las unidades económicas formales, los gestores públicos y aquellas entidades generadoras de apoyo. Sobre cada uno de estos se precisan elementos relevantes en su participación:

*Empleados informales:* contempla a los trabajadores que no gozan de beneficios estipulados por la ley como seguridad social, beneficios laborales, salarios justos, entre otros, cuya agrupación da lugar a aquellas unidades no registradas en la administración tributaria, a las cuales los activos fijos y otros

Tabla 1  
Características presentes en la actividad informal

Grupos	Características
Asociadas al contexto económico-social en que se desenvuelven.	Carecen de protección formal ante la sociedad, de derechos, representación y voz en el trabajo. Elevado costo para cumplir con el marco legal y normativo. Limitaciones en el acceso a créditos o programas de apoyo. Falta de buena gobernanza y con ello limitados servicios públicos. Problemas estructurales sociales y culturales. Altas barreras de entrada al sector formal. Escasa censura social del fenómeno.
Asociadas a los procesos implicados en la actividad que realizan.	Déficit de infraestructura. Déficit de trabajo decente <sup>a</sup> . Elevada segmentación de género, siendo en su mayoría hombres los empleadores y mujeres los trabajadores. Organización con base de miembros (OBM) <sup>b</sup> . Pocas barreras de entrada a la actividad en términos de habilidades específicas y capital requerido. Incumplimiento de leyes laborales. Operaciones en pequeña escala. Producción con mano de obra intensiva. Alta participación de sector primario en estructura productiva con grados de flexibilidad y autonomía. Mercado no regulado y poco competitivo.
Asociado a las capacidades de los individuos	Escasa inversión en capacitación. Baja productividad. Limitado conocimiento en organización y dirección. Dificultades para desarrollar habilidades estables y efectivas sobre democracia, liderazgo, trabajo en equipo (membresía), negociación, redes de colaboración. Dificultades en el desarrollo de habilidades técnicas como las presupuestarias, la redacción y el uso de tecnología. Limitada capacidad de autogeneración de recursos financiero.

a. Trabajo decente: trabajos en malas condiciones, improductivos y no remunerados que no están reconocidos o protegidos por la ley, la ausencia de derechos en el trabajo, la inadecuada protección social y la falta de representación y de voz se producen más en la economía informal, especialmente en el extremo inferior que constituyen las mujeres y los trabajadores jóvenes (OIT, 2002).

b. OBM: una organización en la que los miembros son los usuarios de los servicios de la organización, sus gerentes y sus propietarios, que operan con base en principios democráticos, donde los miembros eligen a sus líderes y donde se exige a los oficiales electos rendir cuentas a la membresía general de la organización (Bonner y Spooner, 2012).

valores no les pertenecen en sí, sino a sus propietarios; estos no efectúan transacciones o celebran contratos con otras unidades, ni contraen obligaciones en su propio nombre. Los propietarios reúnen los fondos necesarios por su cuenta y riesgo, y responden personalmente de manera ilimitada por las obligaciones contraídas. En la mayoría de los casos no se distinguen los gastos incurridos en las actividades de producción de la empresa y los gastos normales del hogar (OIT 2002; Palacios, 2011; Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2014).

*Unidades económicas:* empresas privadas o públicas en el contexto de los empleados informales y sus agrupaciones y que abordan la diversidad de sectores económicos en un territorio, las cuales compiten y establecen relaciones en condiciones desiguales con los empleados informales y con otras unidades de la economía formal.

*Gestores públicos y empresariales:* conformado por todos los que poseen de forma objetiva y potencial la capacidad de incidir directa e indirectamente sobre la economía informal, incluyendo en ellos a los gobiernos a diversas instancias: nacionales, provinciales y locales, los cuales establecen y controlan políticas, otras instancias públicas, dentro de las que interesa destacar en virtud de la investigación, aquellas orientadas a la formación, capacitación y entrenamiento de personas y las entidades económicas del sector formal.

Por último, se reconoce como el cuarto actor: la influencia de las *Entidades Ge-*

*neradoras de Apoyo (EGA):* siendo todas aquellas de carácter nacional o internacional, privado o no gubernamental que muestran interés o actividad en el tema. Son EGA la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), las Organizaciones no Gubernamentales (ONG), instituciones religiosas e instancias para la cooperación y el desarrollo.

### *La economía informal en América Latina*

América Latina ha experimentado en las últimas décadas un crecimiento constante que agrupa al menos 130 millones de personas trabajando en condiciones de informalidad en diferentes empleos y segmentos de mercado (OIT, 2018). En tal sentido, la transición a la economía formal sigue siendo un desafío para la región debido a que la mayoría de países presentan un porcentaje de informalidad cercano o superior al 50%, registrándose entre las principales causas: a) la incapacidad para cumplir los costos de la formalidad; b) el bajo nivel de calificaciones, c) las escasas posibilidades de que los aprendizajes en la economía informal sean reconocidos por los empleadores de la economía formal, d) niveles de productividad insuficientes, entre otros (Casabón, 2017).

La economía informal en América Latina es escenario de las causas antes mencionadas, mostrándose en una multiplicidad de actividades, así como en los rasgos de los diversos tipos de relaciones laborales: el trabajo por cuenta propia, el trabajo a domicilio bajo el régimen de tercerización y el trabajo

independiente en unidades económicas con trabajadores familiares, aprendices o asalariados (Banco Mundial, 2012; Ruiz, Tarafa, Jódar y Benach, 2015). Las causales se recruden si consideramos la existencia de grupos vulnerables de acuerdo con su perfil sociodemográfico, dentro de los que se encuentran las mujeres, los jóvenes, las personas que tienen escasos estudios formales y las personas de la tercera edad, conformando en conjunto la tasa de incremento del empleo informal.

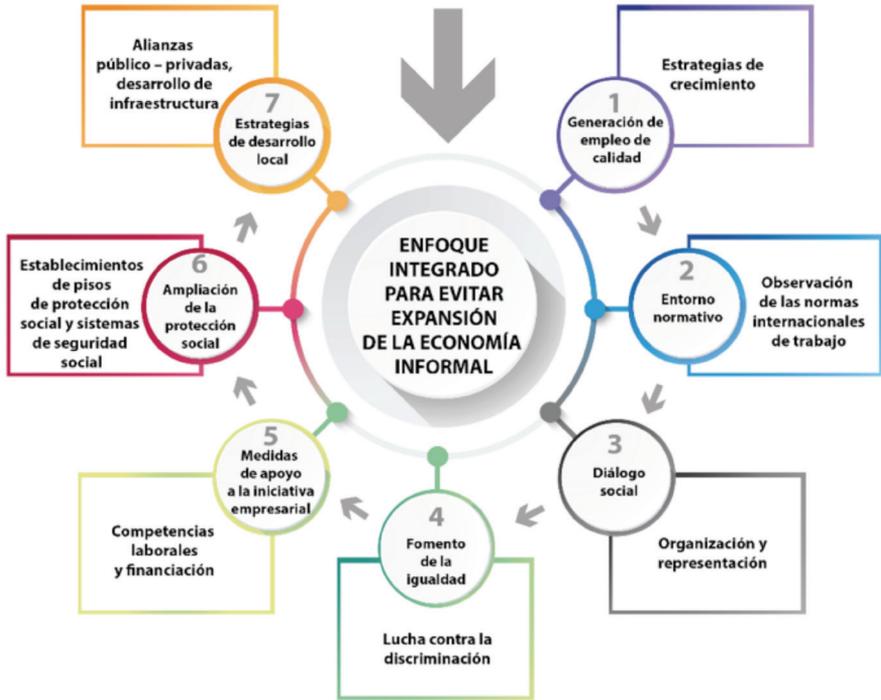
La consulta de programas como Formalización en América Latina y el Caribe (2015) afirma que la incidencia del empleo informal en la región es más alta en los trabajadores sin educación o con un nivel educativo de primaria completa, donde la tasa de empleo informal alcanzó en el 2018 el 53% (Estrella, 2018). Por consiguiente, su constante crecimiento en América Latina y en otras regiones del mundo no solo tiende a afectar de manera agresiva al mercado laboral, sino que además, incrementa la tasa de desempleo y deteriora la calidad en el trabajo, “convirtiendo el trabajo por cuenta propia en actividades de supervivencia, con ingresos insuficientes, bajo nivel de productividad, pequeñas unidades con uso de tecnologías simples, escaso capital y ningún tipo de conexión con el sistema de seguridad social” (Gómez, 2012, p. 76) y con el desarrollo de económico de un país.

Ante el escenario expuesto, la OIT afirma que para transitar de la economía informal hacia la formalidad, los países requieren de un enfoque integrado (OIT, 2014; Programa de la Formalización en

América Latina y el Caribe (PRELAC), 2015; Ramírez, 2016; Lavado y Campos, 2017) que contemple varios ejes en los que se incluya la participación del Estado, la empresa privada, las unidades económicas informales, los trabajadores informales y las entidades generadoras de apoyo, todos en un sistema constante de relaciones. Lo anterior implica la coordinación de políticas y procesos a nivel macro (estrategias nacionales, planes leyes y regulaciones) y de las herramientas a nivel micro (programas, políticas, acuerdos), siendo este último el escenario en el que se expresan los programas de interés en este estudio (ver figura 3).

Bajo este conjunto de ejes, varios países de la región han emprendido acciones tendientes a formalizar sus mercados laborales, tal es el caso de Brasil, Ecuador, México, Chile, Colombia y Perú que promueven la vinculación de las compras públicas a la formalización de las empresas proveedoras del Estado (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2011; Superintendencia de Compañías y Valores, 2014; OCDE, 2016); en cuanto a incentivos fiscales Uruguay, Perú y Brasil y Ecuador han incorporado facilidades y extenciones tributarias para pequeñas y medianas empresas (Irra y Maccarini, 2015); en el caso particular de Ecuador, en el 2008, se incorporó el régimen impositivo simplificado ecuatoriano (RISE) a fin de facilitar y simplificar el pago de impuestos al mercado económico informal (Cáceres, 2012; Díaz y Fajardo, 2014); en lo referente al incremento de la productividad, Colombia a través del Servicio Nacional de

Figura 3  
Enfoque integrado para evitar la expansión de la economía informal



Fuente: OIT (2014).

Aprendizaje (SENA) y Brasil mediante el Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas (SEBRAE) han fomentado el desarrollo de capacidades gerenciales y tecnológicas de los trabajadores y de las pequeñas y medianas empresas; desde la intervención emprendida por el gobierno para hacer cumplir las normas, Paraguay, Ecuador, Perú y Argentina han mejorado los procesos de socialización sobre las obligaciones y los derechos laborales de los trabajadores (OIT, 2014).

Estas experiencias permiten apreciar que en la región se han implementado el uso de al menos cuatro vías propuestas por los gobiernos para intentar facilitar

la transición hacia la formalidad: i) mejoramiento de la productividad, ii) cambios en las normas y regulaciones, iii) incentivos tributarios, y, iv) generación de esquemas de fiscalización, lo cual es una combinación de políticas específicas para cada uno de ellos. No obstante, el panorama actual no resulta prometedor, pues los resultados siguen mostrados resultados insuficientes y carecen de un enfoque integrado de la gestión. Quedan fuera de las iniciativas respuestas reales a las desventajas con las que un segmento importante de la población se enfrenta a las grandes empresas y a los mecanismos de gobierno, en el que la habilitación para el puesto y la adquisición de conocimiento y

habilidades resultan esenciales para el cambio.

Un análisis de los programas empleados para estos fines permite estudiar en qué medida se logra verdaderamente el desarrollo de las competencias dentro de la economía informal.

### *Programas para el desarrollo de competencias en la economía informal*

Las investigaciones reconocen que en la economía informal es donde existe la mayor insuficiencia de competencias laborales (OIT, 2014; Morales, 2016; Stang, 2016), por lo que su alcance se expresa en los bajos niveles de productividad, de ingresos y escasa inversión en capacitación. Por ello, en las últimas décadas, se incrementa la trascendencia que se le ha conferido a la preservación y desarrollo de competencias laborales en la economía informal (OIT, 2015b; Ayala, 2018), al constituirse en un factor clave que determina los resultados del empleo decente. Ofrecer habilidades y aptitudes para desempeñarse en el ámbito laboral, repercute en mejorar sus condiciones de vida, promover sus ingresos, elevar la productividad de las unidades económicas, mejorar la calidad de los productos y las condiciones de trabajo y, por consiguiente, facilitar su transición a la formalidad.

La revisión de los programas de desarrollo para la economía informal en países latinoamericanos y Europa permitió identificar un total de 21 programas que se sintetizan en las tablas mostradas en los anexos 1 y 2 del presente trabajo.

Los estudios de sus características atendiendo a variables y rasgos de comportamiento, fundamentan el siguiente análisis:

### **Aportes de los programas en el tiempo**

Casi dos décadas de intervención (años setenta y ochenta), resumidas por Gabriela Merlinsky (2004) y en la que destaca como principales exponentes a Souza y Tokman, 1976; Tokman, 1979; Mezzera, 1987; Carbonetto, 1985; Carbonetto, Hoyle, Tueros, 1988, permitieron valorar como principales aportes en este periodo, el diseño de estrategias diferenciadas de capacitación, el reconocimiento de apoyos crediticios y la consolidación de mercados de acuerdo con los diferentes estratos de los establecimientos económicos informales (Merlinsky, 2004).

En la década de los ochenta se generó el Programa Regional de Empleo de América Latina y el Caribe de la OIT (OIT-PREALC) con el criterio de recuperar parte del espíritu del enfoque de la marginalidad, señalando el carácter estructural del excedente de mano de obra en los mercados de trabajo en América Latina. La diferencia fundamental de este programa es que tendía a proponer distintos tipos de soluciones al problema del desempleo, no por la vía de la expansión del sector moderno de la economía, sino mediante el impulso a este nuevo sector (el informal) integrado por aquellos trabajadores que autogeneran su puesto de trabajo y que se esperaba pasara a la formalidad (Merlinsky, 2004).

Los años noventa se caracterizaba por propuestas que planteaba su carácter transitorio, apoyándose en un modelo de intervención social del estado que debía concentrarse en la provisión de subsidios que compensaran los efectos de la reestructuración económica, bajo el supuesto que una vez generada la reactivación productiva, no serían necesarias políticas duraderas de fomento del empleo. Los resultados de estas prácticas fue el reflejo de una fuerte crisis de gobernabilidad, en el que no se resuelven las contradicciones esenciales del sistema. Se registran en las publicaciones modelos centrados en política social que resultaron poco eficaces en el logro del objetivo que decía perseguir: combatir la pobreza, y solo alcanza a atenuar, de manera insuficiente, las carencias básicas de una población que va empeorando progresivamente sus condiciones de vida, a partir de un actuar asistencialista: por otra parte, las políticas declaradas establecían una *separación* —propia de los programas compensatorios— entre la política social y la política económica (Merlinsky, 2004). Para estos tiempos, el ser humano no era la esencia, sino el recursos, lo cual condujo a ciclos viciosos de “prestamos” que nunca se reinvirtieron en el desarrollo de capacidades.

Resulta interesante apuntar que este fenómeno posee rasgos diferentes para el caso de Cuba, en el cual, inmerso en una crisis a raíz del debilitamiento de sus relaciones con la antigua URSS y el recrudescimiento del bloque económico de Estados Unidos, toman fuerzas a partir de 1994 las iniciativas de “trabajadores

informales”, cuyas características no se ajusta a las practicas en América Latina. El grupo de trabajadores informales en la isla corresponde con personas con formación hasta el nivel medio, sin la inclusión de menores y sin condiciones de pobreza, grupo que para el siglo XXI es beneficiado del reconocimiento de registros que estimulan el tránsito hacia la formalidad y de acciones de superación que las organizaciones civiles ofertan.

Al otro lado del oceano se encuentran interesantes experiencias de desarrollo de competencias laborales en países en vías de desarrollo, tal es el caso de la India, Benín, Camerún, Ghana, Kenia, Zimbabue, los cuales presentaban acciones orientadas a homologación y reconocimiento de calificaciones a formadores y aprendices (Bertrand, 2000; Haan, 2003; OIT, 2012). El aporte fundamental para el presente siglo incluye el papel que desempeñan las entidades de certificación y el diseño de un esquema integrado de actores.

### **Áreas de competencias implicadas en los programas**

Las áreas de competencias reconocidas para este sector y de mayor interés que han sido promovidas por las ofertas en y para Latinoamérica se relacionan con:

- Articulación de criterios jurídicos, ambientales y económicos.
- Conocimientos básicos del área de trabajo.
- Gestión de la capacidad de producción.
- Capacidad de toma de decisión.

Lo anterior encuentra concordancia con investigaciones realizadas para actividades específicas en países de la región (Castillo, Morales y Ferrada, 2012) (Yoguel, 2000) (Gallart, 2003) (UNAM, 2012) (Rodríguez, 2015) (Ramírez, 2016). No obstante, un número importante de competencias asociadas a las falencias que posee la economía informal, no son atendidas. Su orientación se centra en reconocer las exigencias del entorno y responder a sus exigencias y no de potenciar los requerimientos de la actividad y de sus integrantes. Han de sumarse como líneas de actuación competencias que se consideran relevantes a los fines de esta actividad asociadas con elementos coincidentes con el sistema *CompeTEA*: personales, interpersonales, desarrollo de tarea, reconocimiento del entorno y de dirección (Arribas, 2009).

- Estabilidad emocional.
- Confianza en sí mismo.
- Resistencia a la adversidad.
- Comunicación y resolución de conflictos.
- Establecimiento de relaciones.
- Técnicas de negociación y generación de alianzas.
- Influencia.
- Trabajo en equipo.
- Iniciativa.
- Orientación a resultados.
- Capacidad de análisis.
- Conocimiento de la empresa.
- Pensamiento sistémico y estratégico.
- Orientación al cliente.
- Apertura.
- Identificación con la empresa.

En general los programas revisados tienen como objeto mejorar la empleabi-

lidad de los trabajadores, incrementar su productividad y lograr la continuidad de las unidades económicas informales hacia la transición a la economía formal; solo que no asegura el recurso principal, las personas. En tal sentido, otra línea de actuación para el logro de los programas de desarrollo de competencias, es la necesidad de disponer de diseños flexibles, prácticos y adaptados a las características propias de las unidades económicas informales y a los niveles educativos de las personas a quienes van dirigidos.

### **Mecanismos utilizados por los programas**

El estudio de los programas presentados pone en evidencia la diversidad de mecanismos, métodos y técnicas utilizadas. Un análisis de estas prácticas destaca la necesaria articulación entre gestores públicos como el gobierno, entidades públicas —siendo las de carácter educativo las más implicadas—, las unidades económicas y las EGA. Dentro de este marco se han registrado prácticas que vinculan diferentes actores:

- Instituciones públicas especialistas en el tema, ya sean agencia, académicos o investigadores consultados. Autores como García (2018), Vázquez Barquero (1997) y Albuquerque (2004), concuerda en afirmar que para lograr el desarrollo de un territorio se requiere de estrategias que potencien la creación de factores endógenos bajo el respaldo de los gestores públicos y la concertación de los actores socioeconómicos locales, de tal forma que se logre la articulación del tejido productivo y empresarial local.

– Cooperativas y organizaciones de empleadores que implementan la economía social y solidaria, ya que las conformadas en este marco representa una base considerable para lograr políticas de desarrollo local, encaminadas a “promover la riqueza y el empleo, expandir la democracia y combatir la pobreza”.

– Agentes económicos y sociales. La gestión del empleo relacionado con las economías informales, a decir de Aghón, Alburquerque y Cortés (2001), se sostienen de forma más eficaz a nivel territorial, “con la participación de los agentes económicos y sociales en la solución de los problemas, ya que entre los objetivos de la política de desarrollo local se plantea [...] la mejor regulación del mercado de trabajo local y el aumento de calificación de los recursos humanos” (p. 37).

– Presencia del apoyo estatal que orienta a las redes productivas y los emprendimientos asociativos, cuya viabilidad se evalúa en relación con el perfil económico del territorio, lo que supone suspender la asistencia a los emprendimientos económicos aislados.

– Valorización de la incidencia de los factores extraeconómicos, como las redes sociales de los emprendedores, el sostén de las instituciones locales, la vinculación de los emprendimientos con proyectos de índole comunitaria, la formación de los emprendedores, entre otros.

– Sector formal de la economía que participa de políticas generadas en

el ámbito económico y productivo, pero que generan barreras para el sector informal, atendido básicamente mediante los programas sociales, lo que supone implementar acciones de promoción socioeconómica que tenga como objeto de análisis el vínculo formal-informal.

En el 37% de los programas, en ellos aparecen las EGA vinculadas con proyectos de desarrollo e instituciones internacionales que si bien constituyen un importante apoyo no pueden sustituir el papel que desempeñan los gestores nacionales.

### **Métodos y técnicas empleados en los programas**

Un análisis desde la perspectiva del empleado, lleva a reconocer que las acciones o procesos generados deben permitir la transferibilidad de saberes y la adquisición o desarrollo de las competencias laborales requerida, lo cual se traduce en un proceso que parta de la determinación de competencias requeridas, permita su desarrollo y promueva la certificación por las entidades competentes. Una revisión sobre estas experiencias muestra el empleo de (Merlinsky, 2004) (ININ/ Oficina Nacional de Normalización, 2007) (ICONTEC, 2013) (Pérez Capdevila, 2016).

1. Diseño de perfiles.
2. Cuestionario.
3. Prueba escrita.
4. Aplicación de guías.
5. Recolección de evidencias.
6. Sistema de Formación y Certificación.

7. Metodologías de Educación Profesional (ejemplo: SENAI, diseño curricular).
8. Documentos orientadores para la Construcción de Itinerarios Formativos (capacitación docente).
9. Certificación mediante el diálogo social y el reconocimiento público de las competencias laborales de los trabajadores.
10. Evaluación y certificación por competencias y de la conformidad.
11. Requisitos generales y procesos para los organismos que realizan certificación de personas (NTC-ISO/IEC 2013, NC 3000).
12. La creación de Consejo Consultivo a diferentes niveles: provincial, local<sup>6</sup>.

El listado mostrado aborda elementos básicos y no asegura herramientas integradas que aporten la formación, el desarrollo de la habilidad y su certificación a niveles que incluyan su validez en el marco de actuación de los empleados informales. Los métodos y técnicas no están enlazados mediante los actores que inciden en el tránsito hacia la economía formal.

Este marco pone en evidencia la necesidad de establecer políticas encaminadas a desarrollar las competencias laborales, ampliar la protección social e implementar estrategias de desarrollo local, que fortalezcan a las empresas que operan en la economía informal

que suelen ser pequeñas y tropiezan con obstáculos para su crecimiento, lo que les impide ofrecer productos y servicios de alta calidad, más aún en el actual entono empresarial que está sujeto “a la apertura de mercados, el desarrollo de nuevas tecnologías y a constantes evoluciones generadas por el fenómeno de la globalización” (Zubillaga *et al.*, 2007, p. 23), que exigen cada vez más contar con personal calificado.

## CONCLUSIONES

A partir del estudio realizado sobre el desarrollo de competencias laborales y la economía informal, se establecen como conclusiones parciales las siguientes:

1. Del análisis de la naturaleza compleja de la economía informal se reconoce las características de los individuos y del funcionamiento de los colectivos que la integran, identificándose un vínculo causal entre trabajadores informales, unidades económicas y gestores públicos y empresariales; los cuales generan una dinámica que alerta sobre la necesidad de un enfoque integrado que considere una variedad de políticas para abordar y solucionar esta problemática en sus distintas dimensiones y con la participación de diferentes actores sociales. Una arista importante en el tema, lo constituye la necesidad de generar capacidades y desarrollo de las personas empleadas en la economía informal

6 Consiste en un órgano consultivo de carácter multifactorial (con representación del sector privado y de la sociedad civil), cuya principal función es controlar la instrumentación del programa en la jurisdicción. Experiencia Argentina (Merlinsky, 2004).

2. Las experiencias en el desarrollo de programas para la economía informal en Europa y, desde un contexto más cercano, América Latina, permiten identificar un sistema de relaciones entre actores que cuentan con la presencia de Entidades Generadoras de Apoyo, fundamentalmente de carácter internacional, lo cual evidencia dificultades para abordar de manera efectiva el tema desde una agenda gubernamental. De igual manera, los programas estudiados muestran un marcado carácter crediticio, asistencialista, de clientelismo y, en los casos que abordan intervenciones de capacitación, un carácter academista, cuyas críticas conducen a reconocer la necesidad de generar otros diseños.

3. En tal sentido, es necesario disponer para el contexto de la economía informal, de programas para el desarrollo de competencias con criterios de flexibilidad, ajustados a las exigentes prácticas del sector o actividad que desarrollan, en consideración de su contexto e integrales en su contenido con nuevos métodos y diseños metodológicos que se orienten al desarrollo real de capacidades y su reconocimiento; cuyos resultados de ejecución permitan la participación integrada de todos los actores para favorecer la generación de competencias en los trabajadores informales y elevar la productividad de las unidades económicas, a fin de incentivar su transición hacia la formalidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aghón, G., Albuquerque, F. y Cortés, P. (2001). Desarrollo económico local y descentralización en América Latina: un análisis comparativo. Santiago de Chile: CEPAL / GTZ.
- Albuquerque, F. (2004). El enfoque del desarrollo económico local. Cuaderno de capacitación n.º 1 Serie: Desarrollo Económico Local y Empleabilidad, 1-73. Buenos Aires, Argentina: Organización Internacional de Trabajo. Recuperado de [http://www.flacoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1251776298.area\\_enfoque\\_del\\_0.pdf](http://www.flacoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1251776298.area_enfoque_del_0.pdf)
- Alter, M. (2016). *La economía informal: definiciones, teorías y políticas*. Este País. Tendencias y opiniones .
- Arribas, D. (23, 24 y 25 de noviembre del 2009). COMPETEA. Un nuevo modelo para la evaluación de competencias. *IV Jornadas Internacionales Mentoring & Coaching: universidad –empresa*. Madrid, España.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi.
- Ayala, M. (8 de mayo del 2018). *Sostenibilidad: 60 % de la población activa trabaja en la economía informal*. América Retail. Recuperado de Sostenibilidad: 60% de la población activa trabaja en economía informal: <https://www.america-retail.com/>
- Banco Mundial. (2012). *Ecuador. Las caras de la informalidad*. Washington D.C.: Banco Internacional para la Reconstrucción y desarrollo.
- Belapatino, V., Grippa, F. y Perea, H. (2017). *Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla*. Perú: Observatorio Económico Perú.
- Bertrand, O. (2000). *Evaluación y certificación de competencias y calificaciones profesionales*. Madrid: OEI.

- Bonner, C. y Spooner, D. (2012). *La única escuela que conocemos: aprendiendo de las experiencias organizativas en la economía informal*. Cambridge: Cambridge..
- Cáceres, L. (2012). *El régimen impositivo simplificado una solución para disminuir la evasión tributaria en el sector informal*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Campos, G. (2014). *La economía informal y sus posibilidades de desarrollo. XI Jornadas de economía crítica*. México: Ecocri.
- Casabón, C. (2017). *La economía informal de América Latina supera por primera vez la de África Subsahariana*. World Economic Forum.
- Carbonetto, D. et al. (1985). El sector informal urbano en los países andinos. Quito: ILDIS/CEPESIU.
- Carbonetto, D, Hoyle, J. y Tueros, M. (1988). Lima: sector informal. Lima: CEDEP.
- Castillo, C. A., Soto, R. M. y Bórquez, L. M. (2012). Estimación de la función de producción en microempresas informales de la ciudad de Osorno, Chile. *Estudios Gerenciales*, 28(124), 107-123.
- Castillo, C., Morales, R. y Ferrada, L. (2012). Estimación de funciones de producción en microempresas informales de la ciudad de Osorno, Chile. *Estudios Gerenciales*, 28(124), 107-123. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21226247006.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2011). *Políticas para la innovación en pequeñas y medianas empresas en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Corporación para el desarrollo de las Microempresas (CDM). (2000). OPE-DA. Recuperado el 28 de junio de 2018, de Oficina de Estudios y Políticas Agrarias. <https://www.odepa.gob.cl/odepaweb/publicaciones/NodosExcelencia/ModeloMicroempresasColombia.pdf>
- Díaz, J. y Fajardo, L. (2014). *Un análisis del régimen impositivo simplificado ecuatoriano*, RISE. Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración.
- Estrella. (27 de septiembre del 2018). Revista Summa. Recuperado el 30 de 09 del 2018, de Empleo informal en América Latina alcanza el 53%: <http://revistasumma.com/empleo-informal-en-america-latina-alcanza-el-53/>
- Gallart, M. A. (2003). Habilidades y competencias para el sector informal en América Latina: una revisión de la literatura sobre programas y metodologías de formación. *Boletín Cinterfor – OEI*, (155), 33-75.
- García, N. (julio del 2018). El modelo alemán de FP dual: la receta para acabar con el desempleo juvenil. *El economista*.
- Garzón, M. (2016). Informalidad y vulnerabilidad laboral. *Revista de Salud Pública*, 1-17.
- Gómez, J. (2012). *Los efectos de la economía informal para la extensión de la seguridad social en México. Retos y perspectiva*. México: Universidad Autónoma de México (UNAM). Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/5.pdf>
- Guerrero, J. R. (2003). Capacitación laboral para el sector informal en Colom-

- bia. *Boletín Cinterfor OEI*, (155), 77-134.
- Haan, H. C. (2003). Formación para el trabajo en el sector informal. *Boletín Cinterfor – OEI*, (155), 183-202.
- Harvard, U. d. (ed.). (2017). Mujeres en empleo informal: globalizando y organizando (WIEGO). Recuperado el 21 de 06 de 2018, de <http://espanol.wiego.org>
- ICONTEC. (20 de 02 del 2013). Norma Técnica Colombiana NTC-ISO-IEC 17024. Norma Técnica. Bogotá, Colombia: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC).
- ININ/ Oficina Nacional de Normalización. (mayo de 2007). NC 3000; 2007. Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano. Habana, La Habana, Cuba: Oficina Nacional de Normalización (NC) .
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). Perú: Medición de la pobreza, la economía informal. INEI.
- Irra, R. y Maccarini, L. (2015). Experiencias recientes de formalización en países de América Latina y el Caribe. Panorama de la informalidad en América Latina .
- Jiménez, A. (2006). Cuantificación del tamaño de la economía informal en México. Una estimación a través del método monetario, de insumos físicos y modelos estructurales. (Tesis doctoral). Madrid.
- Lavado, P. y Campos, D. (2017). *Empleo e informalidad. Balance de investigación en políticas públicas 2011-2016 y agenda de investigación 2017-2021*. Canada: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- Merlinsky, G. (2004). *Los programas de promoción de la economía social: ¿una nueva agenda para las*. Buenos Aires: CICCUS.
- Mezzera, J. (1987). *Abundancia como efecto de la escasez*. Caracas: Nueva Sociedad.
- Morales, M. (2016). Estrategias para atender el empleo juvenil en la economía informal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (23), 89-121.
- Novales, A. (2011). Crecimiento económico, desigualdad y progreso. Ponencia.
- OCDE. (2016). *Facilidad y rapidez en la creación de empresas en México*. México D.F.: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.
- OIT. (2002). El trabajo decente y la economía informal. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- OIT. (27 de marzo de 2012). Un antiguo oficio adquiere nuevo brillo: la formación de jóvenes en el sector de la artesanía en bronce de India. Obtenido de OIT: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS\\_176409/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_176409/lang--es/index.htm)
- OIT. (2013). La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad. Ginebra.
- OIT. (2014). Experiencias recientes de formalización en América Latina y el Caribe. Notas sobre formalización . Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe.
- OIT. (12 de 6 del 2015a). Recuperado el 11 de 6 del 2018, de R204 - Reco-

- mendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204): [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R204](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204)
- OIT. (2015 b). Recomendación 204 sobre transición de la economía informal a la economía formal. 1-28. Ginebra.
- OIT. (2018). Economía informal en América Latina y el Caribe. Recuperado el 11 de 6 de 2018, de OIT: <http://www.ilo.org/americas/temas/econom%C3%ADa-informal/lang-es/index.htm>
- Organización Latinoamericana de Administración. (2007). Las MIPYMES en Latinoamérica. Estudios e Investigaciones en la Organización Latinoamericana de Administración. Red Latinoamericana de Investigadores en Administración.
- Orozco, E. (2017). *La economía informal en México. Economía y algo más*. Colima: Universidad e Colima.
- Palacios, R. (2011). ¿Qué significa “trabajador informal”? Revisiones desde una investigación etnográfica. *Revista Mexicana de sociología*, 73(4).
- Pereira, F., Gutiérrez, S., Sardy, L. y Villamil, M. (2008). Las competencias laborales y su evaluación mediante el modelo de 360 grados. Cuadernos Latinoamericanos de Administración [redalyc.org](http://redalyc.org), 69-105.
- Pérez Capdevila, J. (2016). Análisis crítico de un documento normativo. Norma Cubana 3000. *Ciencias Holguín*, 22(3).
- Programa Regional de Empleo para América Latina (PREALC). (1985). *Más allá de la crisis*. Santiago de Chile: International Labor Office.
- Programa de la Formalización en América Latina y el Caribe (PRELAC). (2015). Transición a la economía formal en América Latina y el Caribe. Foro Regional de Intercambio de Conocimientos para los Países de América Latina y el Caribe. Centro Internacional de Formación (CIF).
- Puyana, A. y Romero, J. (2012). Informalidad y dualismo en la economía mexicana. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 449-489.
- Ramírez, M. (2016). Estrategias para atender el empleo juvenil en la Economía Informal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (23), 89-121.
- Rodríguez, R. B. (2015). Informalidad y precariedad laboral en el Distrito Federal. La economía de sobrevivencia. *Economía Informa* (391), 69-84.
- Ruiz, E., Orpinella, G., Martínez, P. y Benach, J. (2015). ¿Es posible comparar el empleo informal en los países de América del Sur? Análisis de su definición, clasificación y medición. *Gac Sanit*, 29(1), 65-71.
- Ruiz, M., Tarafa, G., Jódar, P. y Benach, J. (2015). Es posible comparar la economía informal en los países de América del Sur? Análisis de su definición, clasificación y medición. *SESPAS*, 65-71.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Stang, S. (30 de octubre del 2016). El otro blanqueo: cómo salir de la informalidad laboral. *La Nación*.
- Soto, D. (1986). El otro sendero. La revolución informal. 1.º ed. Perú: El Barranco.
- Souza, P. R. y Tokman, V. (eds.). (1976). *El empleo en América Latina*. México: Siglo XXI.

- Superintendencia de Compañías y Valores. (2014). *Reglamento Proceso Simplificado de Constitución y Registro de Compañías*. Quito, Ecuador.
- Tokman, V. (1979). Dinámica del mercado de trabajo urbano: el sector informal urbano en América Latina. En R. Katzman, J. L. Reyna (eds.), *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*. México: El Colegio de México.
- UNAM. (2012). Programa de Capacitación para Organizaciones de Trabajadores de la Economía Informal (Procotei). Recuperado el 4 de 6 de 2018, de <https://www.seguridadsocial.unam.mx/curso-wiego-iiec/triptico.pdf>
- Vázquez Barquero, A. (1997). *¿Crecimiento endógeno o desarrollo endógeno?* Cuadernos del CLAEH, 78-79, Montevideo.
- Villamil, R. (2014). La economía informal: causas, consecuencias y ejes de solución. *23 Congreso de Gestión de Personas*. Lima: APERHU – CEN-TRUM Católica.
- Yoguel, G. (2000). Creación de competencias en ambientes locales y redes productivas. CEPAL, (71), 105-119.
- Zubillaga, A. et al. (2007). *Un enfoque de sistemas a las competencias laborales*. México: Instituto Politécnico Nacional.

## ANEXOS

## ANEXO 1. PROGRAMAS ORIENTADOS AL DESARROLLO DE LA ECONOMÍA INFORMAL EN SU TRÁNSITO HACIA LA FORMALIDAD EN AMÉRICA LATINA

País	Programa	Años	Institución	Contenido
México	Programa de capacitación para organizaciones de trabajadores de la economía informal (PROCOTEI)	2012	Universidad UNAM	Unidad I.- Internet, e-mail, redes sociales y paquetería básica Unidad II.- Definición e importancia de los trabajadores de la economía informal Unidad III.- Protección social y economía informal Unidad IV.- Vigilancia y cabildeo para mejorar las políticas públicas.
	Programa para la formalización del empleo	2013	Gobierno federal, los gobiernos estatales y el Distrito Federal, el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	Políticas públicas: reforma educativa, laboral y financiera.
Colombia	El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	Desde 1957	Ministerio del Trabajo, de Colombia.	Según sector y actividad mediante cursos presenciales y en línea.
	Plan Nacional para el Desarrollo de la Microempresa (PNDM).	1994	Gobierno ONG	La formación empresarial que incluye dos temas: Paquete de servicios concentrado en el microfinanciamiento. Los servicios de desarrollo tecnológico
	La Corporación para el Desarrollo de las Microempresas (CDM): Proyecto PADEMER	2000	Entidad de carácter mixto, público-privado.	Gestión empresarial, desarrollo productivo, mercadeo y comercialización. Modelos eficientes, que combinen servicios tecnológicos y financieros.
	Programa de Transformación Productiva PTP con acción de la OIT	2009	Entidades públicas gubernamental y estatal, nacional y territorial. Organizaciones públicas o privadas que formulan o ejecutan programas, proyectos y acciones	Calidad, eficiencia energética, capital humano y marcos normativos, entre otros. Estrategia de focalización territorial. Mandato legal ley 1448 del 2011. Lineamientos del Plan de Desarrollo 2014-2018. La dinámica del mercado laboral. El compromiso del Gobierno nacional de combatir el desempleo. Acompañamiento psicosocial.
OIT / Colombia	Programas de Formación Proyecto Educándolos Para la Paz	2016	Ministerio del Trabajo de Colombia con la cooperación y asistencia técnica de la OIT y la OEI para la Educación, la Ciencia y la Cultura	<i>Módulo sociodemográfico:</i> genera un diagnóstico de cómo está conformada la población y cómo se comporta en aspectos como: edad, estrato o ingresos. <i>Módulo educativo:</i> breve perfil de las características educativas de la población, particularmente los niveles educativos alcanzados y los principales intereses de los participantes <i>Módulo laboral:</i> información sobre las condiciones de empleo y desempleo de las personas del programa, enfatizando en las personas que trabajan actualmente <i>Módulo de derechos fundamentales:</i> percepción de principios y derechos fundamentales del trabajo como medidas del grado de percepción que tiene la población sobre temas específicos referidos al trabajo.

Sector predefinidos	Descripción	Herramientas empleadas
No se definen.	Modalidad semipresencial.	Empleo de soportes de las tecnologías de la comunicación e información Plataforma.
Jóvenes.	Pretende otorgar una serie de beneficios tanto en materia fiscal como de seguridad social.	Régimen de incorporación fiscal Régimen de incorporación a la seguridad social Inspección del trabajo Programa "Crecemos Juntos".
No se define.	Articula la oferta de formación para el trabajo, conformada por gremios, empresas, organizaciones de trabajadores con el fin de definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y calificación.	Alianza con empresas e instituciones.
No se definen. Se registra experiencia en el sector rural y vendedores ambulantes.	Analiza ambos tipos de acciones, señalando sus fortalezas y debilidades y llamando la atención sobre la manera como la heterogeneidad interna del sector microempresarial ha obligado a desarrollar estrategias diferenciadas, incluso en sus componentes de capacitación. Por ejemplo, los llamados microempresarios "de subsistencia", categoría que incluye a los más típicamente informales, reciben un paquete de servicios concentrado en el microfinanciamiento, en el que la función capacitadora se reduce a una orientación sobre el mecanismo operativo del crédito y sus sistemas de garantía solidaria.	Alianza entre las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones gubernamentales.
Población desplazada y desarraigada, mujeres cabeza de familia, jóvenes emprendedores, población en proceso de reinserción del sector rural.	Campesinos productores por debajo de la línea de pobreza. Reconocimiento de actividades diferentes a esencialmente agropecuarias	Asociatividad. Fortalecimiento de la institucionalidad. Desarrollo de sistemas de monitoreo para la formulación de políticas e instrumentos.
<i>Software:</i> Bpo - contac center Calzado Soldadura Hotelería y turismo Atención y reparación integral de las víctimas.	Duración superior a seis meses, distribuidos entre etapa lectiva y etapa productiva. Atiende sectores estratégicos para el desarrollo productivo, enfocados en el crecimiento de la industria y el turismo nacional. Responde a los retos definidos por el Gobierno nacional en la Política de Desarrollo Productivo.	Garantía de la consecución de práctica laboral para el 100 % de los aprendices, los cuales se vinculan a través de contrato de aprendizaje SENA.
Víctimas del conflicto armado registradas en el Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral de Víctimas.	Funciona a través de los Centros de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano altamente calificados e inscritos en la Secretaría de Educación de cada departamento. Lo anterior, en estricta articulación con entidades del orden nacional y local, que buscan generar espacios de diálogo social instituidos para tal fin como es el caso de las subcomisiones de políticas laborales y salariales y las coordinaciones de víctimas de la región, que buscan facilitar la comunicación entre los diferentes actores parte.	Pasantías/prácticas en las empresas

País	Programa	Años	Institución	Contenido
Argentina	Plan Trabajar de la Argentina	Dos etapas: 1993-1997 1997-2003.	Financiado por BID y Banco Mundial Ejecuta Secretaria de empleo y capacitación laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	Estructura por cursos con un enfoque eminentemente práctico. Cuenta con dos fases: Fase de capacitación Fase de pasantía Los contenidos son diseñados por las instituciones de capacitación en respuesta a los requerimientos que les planteaban las empresas productivas y de servicio.
	Programa Jefes y Jefas de Hogar	2000	Gobierno	Se organiza un mecanismo de control social en la gestión del programa a través de la creación de los consejos.
	Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social: "Manos a la Obra"	2003	1- Apoyo económico y financiero de emprendimientos productivos y de servicios. 2- Fortalecimiento institucional: se propone fortalecer los espacios de concertación local, como los Consejos Consultivos Locales y Provinciales. 3- Asistencia Técnica y Capacitación.	Incluye dimensiones: Legales Crediticias De tributación De reconocimiento jurídico Formas de asociatividad Enfoque sociocultural
Brasil	Programa "Capacitación Solidaria" (PCS)	1996-2000	Ejecutado por la Asociación de Apoyo al Programa de Capacitación Solidaria (AAPCS).	Se prevé en algunos casos un acompañamiento en la inserción laboral. Desarrolla seminarios y talleres en los cuales se presentan metodologías de acompañamiento pedagógico y de gestión financiera, mismos que son puestos en práctica bajo la supervisión técnica del PCS. Incluye dos dimensiones: La capacitación profesional de jóvenes. El fortalecimiento de la sociedad civil.
Perú	Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo (Caplab)	1996 – hasta la fecha	Cosude-Agenda Suiza para el desarrollo y la cooperación. Ministerio de Educación. Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo, CEO.	Programa se organiza sobre la base de tres ejes temáticos principales: Talleres de análisis ocupacional participativo (AOP). La capacitación docente. Los centros de información laboral (CIL). Se estructurada por módulos no solamente hacia los conocimientos técnicos, sino que se complementa con la formación sobre equidad de género, ciudadanía y gobernabilidad y el cuidado del medio ambiente.
	Projovent	1995 hasta la fecha	Ministerio de Trabajo y Promoción Social con fondos BID.	Elevar el nivel de competencia y eficiencia del mercado de capacitación, logrando una mayor interacción entre las instituciones de capacitación y las necesidades del sector productivo demandante de fuerza laboral.

Sectores predefinidos	Descripción	Herramientas empleadas
<p>Jóvenes mayores de 16 años provenientes de sectores de escasos recursos con nivel inferior al secundario, sin empleo o subocupados con escasa o ninguna experiencia laboral.</p>	<p>Fase de capacitación, con duración máxima de tres meses, a realizarse en la institución de capacitación, donde los beneficiarios adquirirían conocimientos, destrezas y habilidades básicas para el desempeño de una ocupación. Fase de pasantía a realizarse en empresas (EMPA), bajo la supervisión directa de la Entidad de Capacitación Adjudicataria (ECA), donde los beneficiarios se desempeñarían en un puesto de trabajo acorde con la ocupación para la que han sido capacitados, con una duración que no exceda el número de días de la fase de capacitación.</p>	<p>Convocatoria abierta a ECA. La selección y adjudicación de los cursos se realizó públicamente mediante procedimientos del bid. Determinación de criterios de calidad pedagógica y costos. Firma de contratos donde se responsabiliza del desarrollo de las pasantías en las empresas</p>
<p>Mujeres</p>	<p>Constituye un programa básicamente de compensaciones con fuertes fallas en su ejecución por problemas de legitimidad y representación, tanto en las acciones gubernamentales y no-gubernamentales que reproducen un enfoque cortoplacista simplista y que afectaron los principios de universalidad e igualdad.</p>	<p>Programa Jefes y Jefas de Hogar y se organiza un mecanismo de control social en la gestión del programa a través de la creación de los Consejos Consultivos Locales.</p>
<p>Comunidad</p>	<p>La economía social, que supone expresiones asociativas tiene una lógica de integración de lo laboral, lo económico, lo educacional y lo social desde las dimensiones legales, crediticias, de tributación, de reconocimiento jurídico de nuevas formas de asociatividad y sociocultural. Diagnóstico de los resultados de las políticas sociales y ponen de manifiesto los tres nudos estratégicos que deben atender las nuevas acciones públicas: La definición de las tipologías de proyecto productivo se formule en función del “perfil económico de la localidad”, perfil que se construye colectivamente entre los actores locales y configura la “agenda del desarrollo local”. Asegurar el aporte de recursos materiales, fundamentalmente créditos y herramientas —“capital económico”— además del tradicional apoyo al “desarrollo de capital social” apostar al “desarrollo de cadenas de valor locales”, eslabonamientos productivos que articulen las actividades del sector informal con el sector formal.</p>	<p>Consejo Consultivo Local, que en la Provincia es denominado Consejo Local Económico Social (CLES): es un órgano consultivo de carácter multiactoral (con representación del sector privado y de la sociedad civil), cuya principal función es controlar la instrumentación del programa en la jurisdicción</p>
<p>Jóvenes entre 16 y 21 años de edad de bajos ingresos y escolaridad que viven en las periferias de grandes regiones metropolitanas.</p>	<p>Secretaría ejecutiva: enlaza administraciones federales, estatales y municipales, buscando hacer más eficientes las políticas sociales del gobierno. Consejo de la Comunidad Solidaria: promueve asociaciones entre el gobierno y organizaciones de la sociedad civil.</p>	<p>Interlocución política, promoción de programas y proyectos innovadores dirigidos a áreas estratégicas que no están debidamente cubiertas por programas gubernamentales o de la sociedad civil.</p>
<p>Entre 16 a 30 años, jóvenes inscritos en un CEO CAPLAB, con condiciones socioeconómica baja.</p>	<p>Los AOP se conforman con la participación de los empresarios, trabajadores y docentes, en ellos se recoge la información sobre las necesidades de capacitación para operarios que son demandados por las empresas locales. Los módulos preparan y certifican para un puesto de trabajo, el programa propone una certificación progresiva de habilidades.</p>	<p>Se desarrolla una red de asistencia a los jóvenes con la estrecha colaboración del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Educación y la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación.</p>
<p>Personas entre 16 y 24 años de edad, pobres y sin educación secundaria.</p>	<p>Comunicación con Entidades de Capacitación Adjudicatarias (ECAP) públicas y privadas, con los beneficiarios potenciales y con las empresas donde los beneficiarios podrían realizar sus prácticas.</p>	<p>Prácticas en coordinación con entidades de educación y empresas.</p>

País	Programa	Años	Institución	Contenido
Uruguay	Opción Joven Projoven	1994-1996 1996 hasta la fecha	INJU-Ministerio de Educación y Cultura Junae/DINAE – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con fondos del BID y propios.	Las acciones se orientan a: a) Fortalecer la articulación entre la capacitación laboral para los jóvenes y las exigencias del mercado laboral. b) Cooperar con las empresas en sus procesos de incorporación de jóvenes semicalificados. c) Apoyar a las entidades de capacitación que trabajan con la población objetivo para el fortalecimiento de su capacidad de gestión y vinculación con el mundo productivo.
Chile	Modelo “Chile Joven”	Desde 1993 hasta el 2002	Modelo sustentado y promovido por los organismos Multilaterales de crédito (BID y Banco Mundial) en vínculo con el gobierno. Ejecuta Ministerio de Trabajo y Prevención Social, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, (Sence), Fondo de solidaridad e Innovación Social (FOSIS) y Ministerio de Educación.	Cursos cortos (aproximadamente seis meses) dirigidos a ocupaciones semicalificadas, destinando aproximadamente la mitad de ese tiempo a pasantías en empresas formales.
oit	<i>Programa de formalización de la informalidad - FORLAC.</i>	2013	Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe en vínculo con el gobierno y empresas.	El programa tiene tres componentes: A) Generación y diseminación de conocimiento en torno las políticas de formalización: la gestión personal, la contabilidad y otros aspectos. B) Asistencia técnica a países específicos. c) Fortalecimiento de trabajadores y empleadores en formalización.

Fuentes: elaborado a partir de (Corporación para el desarrollo de las Microempresas [CDM], 2000; Gallart, 2002; Castillo, Soto y Bórquez, 2012; OIT, 2018; UNAM, 2012; OIT, 2015; Rodríguez, 2015; Ruiz, Orpinella, Martínez y Benach, 2015).

Sector predefinidos	Descripción	Herramientas empleadas
<p>Joven entre 17 y 24 proveniente de hogares de bajo ingreso, sin empleo, sin culminar la enseñanza secundaria preferentemente jefes de familia.</p>	<p>Los criterios orientadores que se plantea para ello son:                      a) Articulación entre oferta y demanda: el diseño curricular y metodológico de los módulos de capacitación se ordena a partir de la identificación y análisis de las demandas de recursos humanos existentes en el mercado, por lo que la definición de rubros para la capacitación se orienta al desarrollo de las habilidades y destrezas requeridas para el desempeño de los roles ocupacionales detectados;                      b) Descentralización de la ejecución: las acciones de capacitación son realizadas por las ECA públicas y privadas con presencia local, contratadas a través del sistema de llamados a presentación de ofertas.</p>	<p>Contratación de Entidades de Capacitación Adjudicatarias (eca) para la ejecución de cursos y acciones de inserción laboral, a través de licitaciones públicas y de acuerdo con los lineamientos de la uep.</p>
<p>Jóvenes entre 16 y 24 años de escasos recursos, cesantes, subempleados, inactivos o buscando trabajo por primera vez y no cursan ningún tipo de enseñanza.</p>	<p>La finalidad es sacar a los jóvenes pobres del círculo vicioso de la desocupación y la informalidad de subsistencia y promoverlos a niveles bajos del empleo formal. Estas iniciativas se están desarrollando.</p>	<p>Asignación de subsidios de Subsistencia.                      Compromisos de trabajo comunitario                      Capacitación                      Otorgamiento de dinero a familias para que los niños asistan a la escuela.                      Otras formas de prestaciones asistenciales</p>
<p>No define.</p>	<p>Simplificar el registro de empresas y el cumplimiento de las obligaciones tributarias. Asegurar el otorgamiento de beneficios como: acceso a servicios, financiamiento, seguros, infraestructura, programas de capacitación y derechos de propiedad, mercados, tecnología, información de los diversos reglamentos y oportunidades del mercado con miras a mejorar la productividad y el desarrollo de la capacidad empresarial.                      Extender la seguridad social, a través de adaptar los procedimientos, las prestaciones y las cotizaciones, de acuerdo a la capacidad contributiva de los sujetos, la prestación de servicios de guardería y otros servicios de cuidado de calidad a fin de promover las oportunidades de empleo de las mujeres.                      Respecto de las pequeñas y medianas empresas asegurar que los bancos e instituciones de fomento les brinden recursos para mantener su liquidez, sobre todo, al enfrentar un contexto crediticio más restrictivo.</p>	<p>Desarrollo de mecanismo de mejora de la productividad.                      Participación de las empresas                      Identificará las estrategias.                      Campañas de sensibilización sobre asistencia técnica para el diseño de políticas.                      Respalda experiencias que luego podrán ser replicadas.</p>

## ANEXO 2. PROGRAMAS ORIENTADOS AL DESARROLLO DE LA ECONOMÍA INFORMA EN SU TRÁNSITO HACIA LA FORMALIDAD EN PAÍSES DE EUROPA

País	Programas	Años	Institución	Contenido	Sectores predefinidos
Francia	Certificados de cualificación profesional	2000	Ministerio de Educación	Conocimientos Habilidades ( <i>savoirfaire</i> ) Competencias amplias.	Principalmente jóvenes, preocupación por los adultos.
Alemania	Sistema de aprendizaje "Dual"	2000	Interlocutores sociales	Cualificaciones que corresponden a un oficio.	
Inglaterra	Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (NVQ) National Vocational Qualifications	1997	Empresarios. Es independientes de las instituciones de formación.	Competencias estrictamente definidas Diseño modular.	En primer lugar adultos.
Inglaterra	General National Vocational Qualifications (GNVQ)	1997	Empresarios	Modular, y en principio los estudiantes son libres para combinar los módulos. Competencias amplias	Jóvenes
India	Iniciativa de Desarrollo de Competencias Laborales (SDI)	2008-2012	Gobierno.	Módulos flexibles de corta duración, las personas son evaluadas por organismos independientes y reciben un certificado reconocido por la Dirección General de Empleo y Formación del gobierno.	Jóvenes

Fuentes: elaborado a partir de (Bertrand, 2000; García, 2018; OIT, 2012).

Descripción	Herramientas empleadas	Certifica	Transferencia	Aceptación por el mercado de trabajo
Principalmente escolar, resurgimiento aprendizaje. Formación general comprendida en formación profesional.	Jurados mixtos (docentes, empresarios). Pruebas escritas, orales y prácticas.	Estado Organizaciones.	Sí, para la mayor parte de los títulos.	Desigual consideración por los convenios colectivos.
Aprendizaje dual predominante empresa + escuelas. Itinerario dual es de dos a 3,5 años.	Jurados mixtos (docentes, empresarios). Pruebas escritas, orales y prácticas.	Cámaras de Comercio.	No. En los últimos años se ha extendido países de la UE y América Latina con gran éxito.	Amplia consideración por los convenios colectivos
Principalmente escolar, con bajo aprendizaje, sin formación general.	Verificación de estándares listas de actividades, detallada, no están jerarquizadas y no relación con los conocimientos.	Organismos Empresas	NO	Generalmente no tenida en cuenta
Definen competencias comunes a varios campos de actividad ( <i>core skills</i> ) menos precisas y más globales	Verificación de estándares	Organismos Empresas	Sí	Generalmente no tenida en cuenta.
Formar un millón de personas con poca instrucción, que no pueden ausentarse del empleo remunerado por largos periodos de tiempo, a partir de la demanda de competencias profesionales a lo largo de un período de cinco años	Participación de institutos públicos de formación industrial y las instituciones de formación privadas deben registrarse con el respectivo gobierno del Estado para poder ofrecer formación a través del sistema Módulos de Calificación para el Empleo (MCE)	Valuadas por organismos independientes y reciben un certificado reconocido por la Dirección General de Empleo y Formación del gobierno.	Sí	Amplia consideración por los convenios.