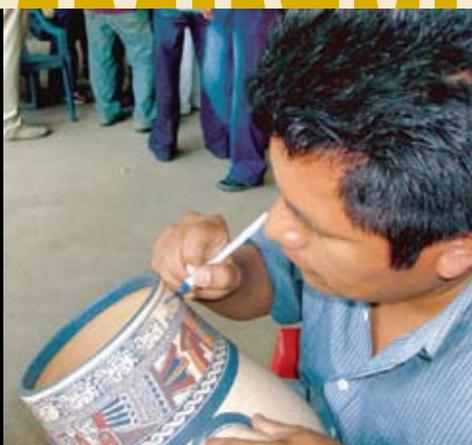


SABER HACER PARA VIVIR MEJOR



Lineamientos para el desarrollo de capacidades
y formación profesional con énfasis en poblaciones rurales

Julio 2008



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Agencia Suiza para el Desarrollo
y la Cooperación COSUDE



Centro de Servicios para la
Capacitación Laboral y el Desarrollo

CAPLAB

SABER HACER PARA VIVIR MEJOR

**Lineamientos para el desarrollo de capacidades
y formación profesional con énfasis en poblaciones rurales**

Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo - CAPLAB

Calle Miguel Aljovín 472, Miraflores, Lima-Perú

Telefax: (51-1) 243.0310

E-mail: caplab@caplaborg.pe

www.caplab.org.pe

Elaborado por:

CAPLAB, Programa de Capacitación Laboral - Perú (Norma Añaños, Gladys Farje)

FOES, Programa Reto Rural - Ecuador (Susana Araujo, Gonzalo Barreno)

COSUDE (Stefanie Burri, Ruth Huber)

Diseño y diagramación:

Renzo Espinel / Luis de la Lama

Tiraje: 1,500 unidades

Lima, julio 2008

Impreso en el Perú

ÍNDICE

| | |
|---------------------------|---|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
|---------------------------|---|

PRIMERA PARTE

| | |
|---|---|
| Las personas de cara al nuevo contexto | 7 |
| 1. Mujeres y hombres que aprovechan las ventajas de la globalización | 7 |
| 2. La Migración, ¿un proceso deseado de inversión? | 8 |
| 3. El mensaje correcto: “el éxito solo es posible en solidaridad y colaboración con otros | 9 |

SEGUNDA PARTE

| | |
|--|----|
| Capacitación y formación a la medida de las personas | 13 |
| 1. Promover el desarrollo de competencias con estrategias creativas | 13 |
| a. Redes locales de servicios integrados de capacitación | 16 |
| b. Asistencia en terreno y acompañamiento | 17 |
| c. El uso de las tecnologías de información y comunicación | 17 |
| d. Espacios abiertos de capacitación en la comunidad | 18 |
| e. Servicios itinerantes de capacitación y formación | 18 |
| 2. Poblaciones rurales capaces de vivir mejor y construir su propio desarrollo | 19 |
| 3. Secretos para gestionar la capacidad con éxito | 20 |
| 4. El desafío de la sostenibilidad | 22 |

TERCERA PARTE

| | |
|---|----|
| Todas las mentes, todas las manos, todos los corazones... una sola causa | 25 |
|---|----|

CUARTA PARTE

| | |
|--|----|
| Incidencias en políticas públicas | 29 |
|--|----|



INTRODUCCION

El desarrollo de competencias laborales (DCL) – abarcando la formación profesional y la capacitación laboral, incluyendo las modalidades no-formales e informales – es una prioridad en el trabajo de COSUDE desde los inicios de esta institución en los años 1960. La estrategia de COSUDE promueve la vinculación entre la Educación básica y el DCL y focaliza en ampliar el acceso y promover la relevancia de las ofertas de DCL. Para mejorar el acceso de grupos poblacionales en pobreza y marginados, es de especial importancia desarrollar modalidades y ofertas que se dirigen a personas en áreas rurales.

Aprovechando la amplia experiencia de sus contrapartes a nivel mundial, COSUDE promovió en el 2004-2005 una «Comunidad de Aprendizaje» - un proceso de debate por internet, intercambiando experiencias y discutiendo hipótesis sobre el fomento de capacidades dirigidas a poblaciones rurales. El resultado de este proceso – el documento «12 Argumentos para trabajar en el desarrollo de competencias en áreas rurales, DCAR» – formó la base de un proceso de debate virtual en América Latina, facilitado por CAPLAB Perú de mayo a septiembre del 2007. Los objetivos de este nuevo debate fueron: validar los «12 argumentos», adaptar las lecciones y modalidades de intervención a la situación y condiciones en América Latina y de fomentar un proceso de gestión de conocimientos entre los proyectos de capacitación laboral y sus contrapartes en América Latina, donde COSUDE sostiene un largo y amplio apoyo a esta temática.

El presente documento ha sido elaborado por los expertos de CAPLAB Perú y FOES (Programa Reto Rural) Ecuador, con el apoyo de la Oficina de Cooperación de COSUDE en el Ecuador, que conjuntamente han profundizado y sintetizado los resultados del debate virtual y de un taller regional organizado en noviembre 2007 en Quito. El documento reúne la amplia experiencia práctica de los socios de COSUDE en América Latina.

Se trata de un documento referencial que apoya y orienta la implementación de proyectos y programas de formación profesional y de capacitación laboral dirigidos a poblaciones rurales (para simplificar

se habla en el documento generalmente de «capacitación» o de «formación»). Presenta lecciones prácticas y recomendaciones sobre diferentes aspectos: nuevos procesos – como la globalización y la migración - que afectan a las personas y que deben ser tomados en cuenta en la formación; modalidades e instrumentos para la implementación; pautas para la gestión de programas y recomendaciones para aumentar la incidencia política y la sostenibilidad de las ofertas de formación y capacitación.

Quisiera expresar mi agradecimiento a las autoras del documento que han elaborado una herramienta muy valiosa que contribuirá – a través de su amplia difusión – a enfoques más adecuados y efectivos de los proyectos de formación y capacitación y a una mayor toma en cuenta de las necesidades y de la situación específica de las poblaciones viviendo en áreas rurales.

Ruth Huber

COSUDE, División Empleo + Ingresos

PRIMERA PARTE

LAS PERSONAS DE CARA AL NUEVO CONTEXTO



PRIMERA PARTE

LAS PERSONAS DE CARA AL NUEVO CONTEXTO

Existen diversos fenómenos que impactan en la vida de las poblaciones rurales. Abordamos la reflexión alrededor de tres de ellos: la globalización, la migración y las redes sociales, por las posibilidades y desafíos que plantean al desarrollo de capacidades de las personas.

1. MUJERES Y HOMBRES QUE APROVECHAN LAS VENTAJAS DE LA GLOBALIZACIÓN

La globalización ejerce múltiples efectos sobre el desarrollo rural y puede implicar incrementos de oportunidades, si se vincula al desarrollo de capacidades. Por el contrario, «apropiarse de los códigos de la modernidad», sin tomar en cuenta la diversidad cultural¹, así como por las condiciones de escasa innovación y aislamiento en que viven las comunidades, abre el riesgo de negar lo propio y afectar negativamente la vida de las poblaciones rurales.



Encarar la globalización requiere promover la identidad cultural y las capacidades de las personas, con un enfoque de derechos. Mujeres y hombres de las áreas rurales deben adquirir nuevas competencias y combinarlas con sus conocimientos tradicionales y destrezas propias, más allá de lo puramente agrícola y artesanal, y estar en capacidad de gestionar alternativas de trabajo digno con conciencia ecológica y poder de participación.

Una inserción exitosa valora lo propio y aprovecha las oportunidades de la modernidad: información y bienes que se movilizan por distancias mayores con más rapidez que antes; vinculación de las áreas rurales a mercados más amplios, entre otras.

¹ Proceso dinámico que involucra las prácticas económicas, sociales, políticas y otras de las poblaciones.

Entonces, ¿Cómo encarar la globalización?

- Promover los **saberes propios** para potenciar el desarrollo de competencias.
- Producir **conocimientos, investigación y tecnologías** en atención a las necesidades de la población.
- Gestionar estrategias de **comercio en condiciones justas** y de sostenibilidad.
- Enfatizar el desarrollo de competencias de **asociatividad y gestión empresarial**.

2. LA MIGRACIÓN, ¿UN PROCESO DESEADO DE INVERSIÓN?

La migración es un fenómeno creciente que debe ser atendido por los programas de desarrollo de capacidades dirigidos a la población rural; involucra a personas con competencias valoradas en el mercado laboral, aunque estas sean insuficientes y no reconocidas formalmente. Los migrantes las perciben como oportunidad para mejorar los ingresos que contribuyan al sostenimiento de sus familias y de sus comunidades de origen; también como posibilidad para adquirir nuevas competencias, establecer contactos y asimilar ideas.

Las personas que no migran requieren asimismo de servicios de desarrollo de sus capacidades, pues las condiciones de vida suelen ser más difíciles para los que permanecen y sus necesidades generalmente no son atendidas por las políticas públicas.

Tomar en cuenta las necesidades del migrante y su familia implica ...

- Acceso a los contenidos de capacitación en **concordancia con el proceso de desarrollo económico local** con enfoque territorial.
- El uso de herramientas para una **articulación campo – ciudad** que se perciba como valiosa y conveniente, y propicie un mayor diálogo y más fructífero.
- Impulsar las **capacidades de autogestión de la propia vida** y de su contexto: saber ahorrar, invertir y gestionar.
- Desarrollar la **capacidad de emprender** y la creación de capacidades institucionales y humanas que estimulen y apoyen las iniciativas empresariales de la población rural.
- Propiciar su acceso a **formación y profesionalización continua** a lo largo de la vida.
- Desarrollar competencias en el uso de **sistemas de información y canales de comunicación** como instrumentos de aprendizaje y acercamiento entre migrantes y no migrantes.



- Desarrollar las competencias de **los migrantes como facilitadores** del desarrollo de capacidades y como agentes de innovación.
- Impulsar la **certificación de las competencias laborales adquiridas empíricamente** bajo estándares formalmente reconocidos.
- Facilitar a los migrantes mecanismos para **articular su producción a mercados** más competitivos.

3. EL MENSAJE CORRECTO: «EL ÉXITO SOLO ES POSIBLE EN SOLIDARIDAD Y COLABORACION CON OTROS»

Partir de la experiencia valiosa: Las redes sociales, informales o formales, son fruto de una larga tradición de convivencia y práctica de asociatividad de comunidades que se apoyan y se sustentan mutuamente; subsisten en los ámbitos rurales o urbanos, en tanto se mantenga la articulación e interacción social que los une.

Estas redes están formadas por grupos de parientes, vecinos y amigos que cooperan entre sí, sin haber desarrollado estructuras legales, con fines sociales, políticos o económicos.

Las redes facilitan espacios de aprendizaje, de modernización y de visibilización de nuevas competencias donde las personas mejoran sus capacidades, ingresos, relaciones familiares y comunitarias. Las redes permiten capitalizar beneficios individuales generados a partir del desarrollo de capacidades. Esto implica una decisión previa de inversión de los miembros de la red y una oferta de capacitación accesible, que también responda a las potencialidades y a las necesidades grupales.



Generar valor a partir de las redes requiere ...

- Promover la **actualización tecnológica de los líderes y miembros** de las redes más cercanos al cambio y con las mayores posibilidades de aprovechamiento del mismo.
- Propiciar una orientación productiva y **propender a la formalización y crecimiento** de las redes sociales.
- Articular la **representación y negociación de las redes informales** por medio de estructuras formales como condición de sostenibilidad.
- Fomentar iniciativas de **negocios grupales** a partir de la identificación de las potencialidades del entorno; para compartir la responsabilidad y el riesgo.
- Promover la construcción de **lazos de confianza** que afiancen las redes.
- Incorporar el desarrollo de competencias asociadas a la **buena gobernabilidad y la vigilancia social**.
- Sistematizar y difundir **buenas prácticas**.

SEGUNDA PARTE

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A LA MEDIDA DE LAS PERSONAS



SEGUNDA PARTE

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A LA MEDIDA DE LAS PERSONAS

1. PROMOVER EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS CON ESTRATEGIAS CREATIVAS

Se reconoce que el principio básico de una estrategia de desarrollo de capacidades es la apropiación de la realidad en la que viven las personas, las comunidades y la comprensión de las características de los territorios. Por tanto, lo estratégico no apunta sólo a cuestiones metodológicas técnicas o logísticas, sino que tiene que ver con la integración de contenidos culturales y socioeconómicos.

La eficiencia estratégica de los programas de capacitación es el resultado de una selección de diversas alternativas para llegar con propuestas flexibles y a la medida de las necesidades de las personas, para adaptarse a su disponibilidad de tiempo y adecuarse a los recursos que disponen los diversos entornos. Se trata de que los procesos de formación y la capacitación sean vistos y asumidos como «procesos de la misma gente»; es decir, que sean queridos y valorados por quienes participan. Y sólo a partir de esta legitimidad, se puede integrar los aportes de la tecnología y de la variedad de estrategias técnicas existentes en programas y en sistemas de capacitación.

Las estrategias deben orientarse hacia la calidad y asegurar que los procesos de capacitación acompañen «los proyectos de vida» de las personas y comunidades en relación a buscar alternativas y



oportunidades que apoyen sus horizontes de desarrollo, mediante la consecución de metas concretas, en articulación con las dinámicas sociales, políticas y económicas.

Para conseguir costos eficientes, hay que identificar y validar estrategias replicables, con valor de uso social, que puedan llegar a cantidades importantes de personas. Igualmente, es determinante concretar modalidades de formación que permitan el acceso de quienes viven en áreas rurales dispersas y atender a la necesidad de igualdad y equidad social.

Las mayores condiciones de sostenibilidad se encuentran cuando la capacitación y la formación responden a demandas concretas de la población y las ofertas se diseñan y se ejecutan con la participación de los diversos actores y con los recursos institucionales de las propias zonas rurales. En efecto, se logra mejores resultados si promueve sinergias con entidades públicas, privadas y organizaciones de la propia comunidad, con flexibilidad institucional y la participación de los involucrados. Así, se aprovechan y se ponen su valor: el conocimiento que dispone la población, su capital institucional, centros de capacitación, servicios de extensión rural, centros de educación ocupacional, colegios técnicos, otros. Se articulan, además de servicios que prestan los de sectores productivos: gremios, asociaciones de productores, empresas. Estas alianzas favorecen el establecimiento de redes locales y sistemas públicos integrados de capacitación.

La continua creatividad de las estrategias propuestas requiere, a su vez, de una institucionalidad que le permita actuar con sostenibilidad, con base en recursos estables y su legitimación mediante políticas públicas.

a) Redes locales de servicios integrados de capacitación.

La «red local» tiene como función asegurar en una misma localidad una oferta integrada, amplia, variada y flexible de capacitación que satisfaga necesidades e intereses diversos de la población, con efectos sinérgicos.

La red local de servicios facilita que los ejecutores de la capacitación organicen y coordinen soluciones eficaces y oportunas para los temas y prioridades definidos, en el contexto del desarrollo económico y social. Esta es una estrategia que permite tomar en cuenta las capacidades instaladas en las zonas, aprovechar que sus integrantes se conocen entre sí, comparten sus objetivos y establecen mecanismos de integración coordinados por una autoridad local. Esto, además, hace posible una mayor cobertura de servicios, con menores costos y asegurando formación continua en atención a necesidades de grupos etáreos diversos .

Las redes locales de servicios integrados funcionan mejor en las siguientes condiciones:

- La realización de consultas con la población involucrada para identificar su interés, expectativas y necesidades y acordar con ellos un plan de acción en unión pero de largo plazo.
- La participación de organizaciones productivas y sociales locales, que establezcan condiciones de legitimidad social de las intervenciones.

- La participación de la autoridad local que establezca liderazgo, condiciones legales, inversión y logísticas favorables.
- La corresponsabilidad de los servicios implicados de acuerdo a reglas claras de juego y mecanismos de co-inversión que garanticen su funcionamiento apropiado.

b) Asistencia en terreno y acompañamiento.

La asistencia técnica en terreno es importante, en todos los niveles. El acompañamiento a las poblaciones que se capacitan favorece la concreción de las competencias en acceso al empleo, en emprendimientos productivos, el acompañamiento técnico a las instituciones fortalece sus capacidades de gestión e institucionalización del cambio. Es recomendable que estos servicios involucren a personas e instituciones cercanas a las poblaciones que se capacitan.

c) Uso de las tecnologías de información y comunicación.

Existen suficientes argumentos para recomendar la inversión en medios electrónicos y de comunicación para mejorar los aprendizajes de las poblaciones rurales y su acceso a la información sin exclusiones. Entre ellos están el empleo de radio, computadores, CDs, DVDs, equipos de video, Internet y otros (TICs). Dichos medios ayudan sustancialmente a facilitar el acceso a la información, así como posibilitan ampliar la cobertura.

Las TICs abren oportunidades estratégicas para asumir el desafío de la capacitación a distancia e integrar nuevas propuestas formativas en la dinámica de la vida rural. Varios de estos recursos pueden complementar los aprendizajes que se obtienen de modo presencial y promover aprendizajes autónomos. Para la formación de formadores es un recurso que se ha probado con buenos resultados.

Hay que reconocer que la radio constituye un importante medio de información y comunicación, al que todos pueden acceder para la promoción, difusión de experiencias y reforzamiento de la capacitación presencial. Además, tanto pobladores como formadores pueden comunicarse en sus propias lenguas, lo que favorece el aprendizaje y robustece la identidad cultural.



Lograr competencias en el uso y manejo del Internet es cada vez más importante, tanto para el intercambio entre las poblaciones cuanto para mejorar oportunidades de venta y comercialización, a partir de mercados existentes en algunas plataformas informáticas o de la apertura de nuevos. El acceso al internet implica emprender acciones de alfabetización digital, con la consecuente inversión, entrenamiento e integración hacia otros actores locales los jóvenes juegan un rol importante en estos procesos. Se requiere, así mismo, identificar temores y desmitificar sus usos.

d) Espacios abiertos de capacitación en la comunidad.

Las ferias comerciales permiten poner en evidencia las competencias adquiridas por los participantes rurales. Todo espacio comunitario de encuentro tiene un potencial de valor estratégico para la capacitación. En forma intencional, pueden ser aprovechados para actividades de desarrollo de capacidades y procesos de información laboral y de mercados. Las ferias comerciales, los foros, las rondas de negociación, los círculos de discusión pueden constituirse en canales específicos para el aprendizaje.



e) Servicios itinerantes de capacitación y formación.

El servicio itinerante de capacitación es una variante de la estrategia de asistencia técnica en terreno, y funciona como un servicio de capacitación, información e innovación periódica que atiende a las comunidades más aisladas y desprovistas de servicios educativos, con formadores calificados, metodologías, equipos y herramientas y otras formas de apoyo a la capacitación.

La necesidad de demostrar el uso de equipos, laboratorios y herramientas en la práctica o de llevar especialistas hasta lugares alejados o de realizar operativos regionales de capacitación justifican los servicios itinerantes, que permiten combinar y complementar actividades de capacitación con otras estrategias formativas personalizadas. Se justifica su empleo, además, porque el desarrollo de competencias no se supedita al uso del equipo móvil o de los materiales o de las instalaciones, sino que funciona en el papel de ampliador y retroalimentador de capacidades.

El servicio itinerante de capacitación debe vincularse a los objetivos de los ejecutores o sistemas locales de capacitación y formación profesional y de otras redes locales o regionales de servicios, con la finalidad de establecer complementariedad de recursos y armonización de esfuerzos posibilitando sinergias.

2. POBLACIONES RURALES CAPACES DE VIVIR MEJOR Y CONSTRUIR SU PROPIO DESARROLLO

Las personas y comunidades rurales tienen historias propias, experiencias de trabajo, cosmovisiones específicas, formas de producción y organización social, expectativas y necesidades; a partir de todas ellas hay que entender y promover las competencias a desarrollar. Se trata de capacidades que comprenden distintos ámbitos: desarrollo personal, social y laboral.

Las competencias promovidas y priorizadas por los programas deben ser pertinentes y estratégicas, merecen apreciarse en un contexto dinámico en el que los saberes ancestrales y culturales se integran con nuevos aprendizajes; tienen principalmente la orientación hacia la inserción laboral, el autoempleo y los emprendimientos; también apoyan a la afirmación de la identidad, a la ciudadanía, a la capacidad de asociación, a la autogestión del desarrollo propio y a la participación a favor del desarrollo local.

Las personas y comunidades aprecian los aprendizajes aplicables, valoran la capacitación que contribuye a mejorar su calidad de vida y en este sentido: amplía las oportunidades laborales, mejora los ingresos o posibilita los emprendimientos. En la medida que sus experiencias de aprendizaje se vinculan con los sectores productivos y laborales, las personas encuentran sentido y pertinencia en lo que aprenden y son capaces de hacer.

En suma el desarrollo de capacidades debe fortalecer la dimensión personal y afectiva, las relaciones sociales de equidad, las destrezas asociativas, junto con las de empleabilidad. La aplicación del enfoque integral por competencias facilita tanto el desarrollo personal como el «saber hacer productivo», en atención a las necesidades de la población rural, del sector productivo y del desarrollo local.

Las poblaciones rurales no quieren más de lo mismo

A continuación se determinan las competencias a desarrollar:

Competencias básicas, de bienestar y cultura

- Competencias de desarrollo personal y de convivencia: autoestima, iniciativa, comunicación, asertividad, afirmación de la identidad.
- Competencias básicas para la vida de salud, educación (lectura, escritura, matemáticas básicas, sistemas de medición) y nutrición.
- Desarrollo de valores éticos.
- Revalorización de saberes propios

Competencias laborales y productivas

- Competencias específicas para producir bienes o servicios, para insertarse de manera competitiva en los mercados y obtener mejores ingresos.
- Competencias de manejo de información y negociación.

- Competencias sobre gestión de la calidad.
- Competencias de innovación y creatividad.
- Competencias de emprendedurismo o para el emprendimiento

Competencias gerenciales y sociales

- Competencias para administrar y construir alianzas estratégicas, y comercialización.
- Competencias para mediar y gestionar conflictos.
- Competencias para realizar transacciones financieras.
- Competencias para trabajar en equipo, liderar, planificar e integrarse en redes sociales.
- Competencias para negociar intereses comunes, para la toma de decisiones para organizar y manejar el interés público local, especialmente la gestión de recursos de propiedad común, en el marco de sus derechos.

3. SECRETOS PARA GESTIONAR LA CAPACITACIÓN CON ÉXITO

La gestión de programas orientados al desarrollo de competencias requiere de un papel activo por parte de instituciones y equipos de formación, y estas son cuestiones imprescindibles para la sostenibilidad de las acciones. Se requiere de aprendizaje individual, creación de redes, desarrollo organizativo y desarrollo de sistemas, con propósitos comunes.

El desarrollo de aprendizajes de los equipos de formación implica capacidades de mediación pedagógica y orientación empresarial. La creación de redes demanda el intercambio y cooperación entre instituciones. El desarrollo organizativo y gestión de procesos de cambio requiere de equipos colaborativos que aprenden cómo mejorar su desempeño y capacidad de adaptarse a los cambios.

Es importante fortalecer las capacidades de gestión de las instituciones para apoyar, impulsar y ejecutar la capacitación, en articulación con las redes de las propias instituciones integrada a un programa mayor de desarrollo local donde la población meta y las organizaciones públicas y privadas involucradas sean parte de un esfuerzo conjunto de desarrollo.

El marco de políticas públicas, las inversiones oficiales y privadas, las redes de ejecución, los sistemas institucionales de servicios y de acreditación son partes sustanciales para la aplicación exitosa de los programas de desarrollo de competencias.

Claves para fortalecer los marcos institucionales.

- Aplicar enfoques, metodologías y herramientas de aprendizaje orientadas al desarrollo de competencias personales y laborales.
- Desarrollar programas de formación de formadores que garanticen el crecimiento profesional permanente de docentes responsables de la acción pedagógica y la promoción social y productiva.



- Estimular la gestión de la calidad de los procesos de capacitación, con el empleo de estándares e indicadores, que igualmente sean útiles para el seguimiento y monitoreo.
- Elevar las capacidades organizativas de las instituciones a fin de garantizar estructuras sostenibles y recursos suficientes con visión de mediano y largo plazo.
- Promover apertura en las instituciones hacia la aplicación de estrategias alternativas de capacitación y de actualización permanente.
- Fomentar el trabajo en redes y sistemas.

Orientaciones para ejecutar programas.

- Los servicios y programas se construyen y legitiman mediante la aplicación de un enfoque participativo, con base en las capacidades e iniciativas existentes en las áreas rurales. Pueden planificarse y diseñarse de forma flexible empezando con proyectos pilotos y crecer con base en el éxito y la dinámica local con un compromiso de institucionalización de largo plazo.
- Fomentar investigación especializada y estudios de prospectiva, que identifiquen necesidades y demandas, tanto de actividades agrícolas como no agrícolas de la población rural.
- Promover la normalización de las competencias laborales, por medio de métodos apropiados y con la participación de los sectores productivos y laborales, de modo que se produzca conjuntamente la elaboración de perfiles y programas pertinentes y de calidad para la capacitación y formación profesional.

- Impulsar y apoyar un sistema de certificación pública de las competencias laborales a quienes ingresan, participan y concluyen los procesos de capacitación.
- Promover una oferta variada, flexible e incluyente de ejecutores de servicios de capacitación y formación tanto públicos como privados, y además, acreditados. Esto permite aprovechar la experticia en diferentes campos del desarrollo rural, por diferentes actores sociales.
- Establecer formas de seguimiento de egresados, con la finalidad de conocer sobre la inserción y el desempeño laboral.

Modalidades y módulos de capacitación.

Las actividades de capacitación y formación profesional pueden ejecutarse mediante el empleo de estrategias organizativas como los módulos y las modalidades. Una modalidad o un módulo es una estrategia que integra: perfiles ocupacionales, objetivos de la capacitación, competencias, recursos de infraestructura y de tecnología, personal formador y costos de ejecución. Las modalidades cumplen con criterios de replicabilidad, eficiencia en la inversión social y se adaptan con flexibilidad a las necesidades de las diversas poblaciones rurales y permitan empleabilidad según las exigencias del mercado laboral. Se diseñan y ejecutan posibilitando la calificación progresiva, la aplicación de estándares de calidad y sistemas de monitoreo en el terreno.

4. EL DESAFÍO DE LA SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad del desarrollo de capacidades va más allá de lo exclusivamente financiero y debe considerar otras dimensiones importantes relacionadas con los niveles de satisfacción de las poblaciones rurales, la participación de los sectores productivos y laborales, la capacidad de articulación de los servicios en sistemas públicos y los factores de credibilidad, calidad y valoración ciudadana.

Precisamos algunos argumentos relacionados con la sostenibilidad:

- **La pertinencia que logren los servicios y programas de capacitación laboral y formación profesional para insertarse en el desarrollo local y responder efectivamente a las demandas del sector productivo y a las necesidades de la población, desde una base de políticas públicas.**

Las instituciones de capacitación laboral deben superar el trabajo aislado y que logren coordinación con los sectores productivos, entidades de desarrollo y gobiernos locales, con el objeto de que la capacitación contribuya a potenciar los procesos de desarrollo económico local. Esta realidad ratifica la importancia de trabajar en redes.

Una doble pertinencia de la capacitación, con relación a las poblaciones y a los sectores productivos, es fundamental y requiere que las instituciones de capacitación y formación profesional desarrollen sus capacidades para «leer el entorno», para comprender la dinámica local y adecuar su oferta de servicios al contexto económico y social específico en el cual intervienen.

- **Estimular la capacidad de los actores locales para trabajar como un sistema organizado de provisión de servicios de capacitación y formación profesional.**

La capacitación y formación profesional deben ser parte de las nuevas dinámicas del desarrollo y ofertarse de manera desconcentrada y descentralizada, pero al mismo tiempo de forma sistémica e integral. Ello supone superar el concepto tradicional que las instituciones y centros de la capacitación constituyen un modelo de gestión social que coordina sus acciones con diversos actores estratégicos y asume la responsabilidad de los resultados de la capacitación.

Existe la necesidad de la capacitación y formación profesional como funciones de un sistema social íntegra, y en donde los diferentes actores estratégicos confluyan con roles y es responsabilidad es claramente determinadas en la formación del capital humano requisito para asegurar el desarrollo. El pacto social requerido para la formación profesional y la capacitación laboral permite consolidar la sostenibilidad, también posibilita aprovechar y fortalecer las capacidades locales, la infraestructura e instalaciones existentes, evitando duplicar acciones, recursos o procesos.

- **Promover mecanismos que permitan que todos los actores estratégicos participen en el co - financiamiento de los programas de capacitación y formación profesional.**

La responsabilidad para lograr el bienestar de las poblaciones rurales corresponde a los Estados; sin embargo, la incidencia de la capacitación y formación profesional en los sectores de la producción convoca también a los actores de estos sectores a corresponsabilizarse; mientras que las propias poblaciones no pueden financiar por si solas su formación.

Un esfuerzo sostenido en los servicios de desarrollo de competencias exige la diferenciación clara de los intereses públicos, de los intereses privados y de los que corresponde a los partici-



pantes. Todos son importantes de tomarse en cuenta para establecer los acuerdos y responsabilidades.

Los estudios de prospectiva sirven para identificar nuevas competencias, investigar sobre nuevos campos ocupacionales y competencias y tareas asociadas a cualificar el capital humano de territorios y regiones, requiere de inversiones en la línea de la investigación a cargo de instituciones públicas y privadas.

- **Establecer una vinculación continua con las organizaciones de base, asociaciones e instituciones locales.**

La participación de las poblaciones rurales, las comunidades y las instituciones locales en las tareas de diseño, ejecución, evaluación de calidad, rendición de cuentas de los esfuerzos de capacitación, resulta clave para la sostenibilidad, porque este mecanismo permite asegurar ofertas formativas pertinentes, de calidad y equitativas el empoderamiento de la población.

- **Experimentar diversas alternativas de servicios, evaluar, sistematizar y replicar.**

Aun cuando las ofertas de capacitación temporalmente gocen de pertinencia en todos los sentidos, las ofertas son sostenibles en la medida que incorporan innovaciones y se ejecutan de modo flexible y en sintonía permanente con los procesos de cambio. Es imprescindible que los ejecutores y gestores políticos dispongan de una oferta variada de perfiles de capacitación, cuya aplicación debe corresponder a las necesidades particulares de cada localidad.

Una línea permanente de reflexión sobre los límites y alcances de la capacitación y el desarrollo de competencias de las poblaciones rurales es una estrategia a explorar, con el concurso del mundo académico universitario y de las instituciones que lideran los sistemas públicos de capacitación; esta cooperación facilita procesos de evaluación y sistematización de los programas aplicados. Las posibilidades de réplica, de ampliación de la cobertura y de incidencia en políticas públicas requieren de evaluaciones y sistemación rigurosos.

TERCERA PARTE

**TODAS LAS MENTES, TODAS LAS MANOS, TODOS
LOS CORAZONES... UNA SOLA CAUSA**

EQUIDAD SOCIAL Y DE GÉNERO CON RESPONSABILIDAD AMBIENTAL



TERCERA PARTE

TODAS LAS MENTES, TODAS LAS MANOS, TODOS LOS CORAZONES... UNA SOLA CAUSA

EQUIDAD SOCIAL Y DE GÉNERO CON RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

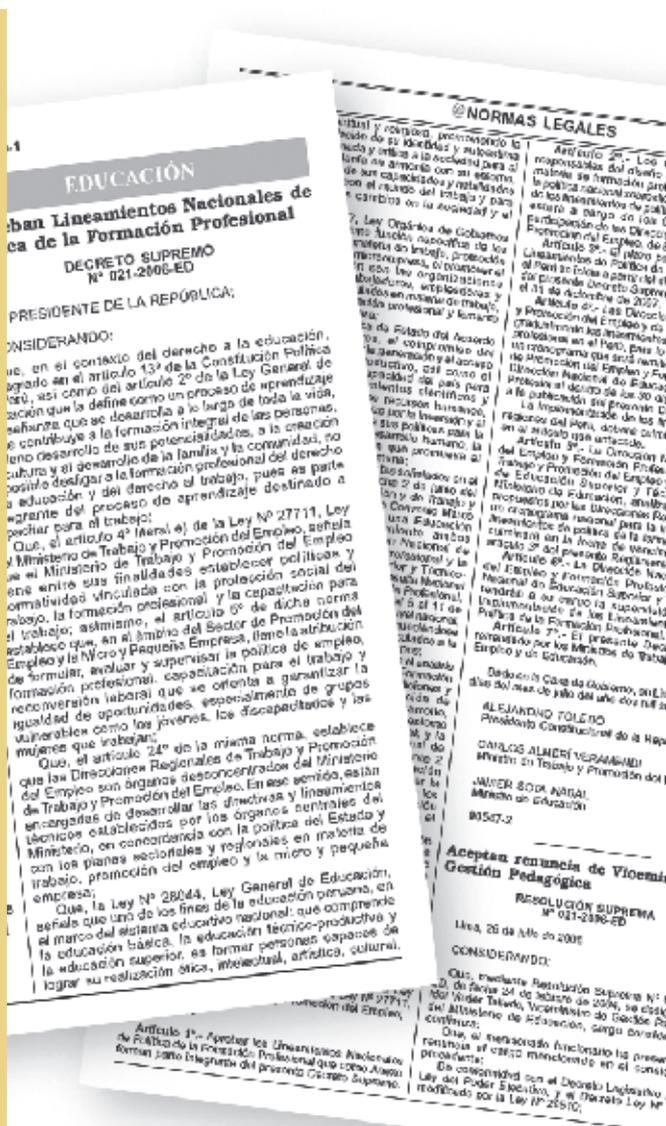
El desarrollo de competencias en el ámbito rural requiere de la una reflexión acerca de las personas que participan en ella y sus condiciones concretas de exclusión, que incluya el análisis de condiciones en que viven las mujeres por la invisibilidad de su aporte productivo y los roles que cumplen en la familia y la comunidad.

La transversalización de la perspectiva de género aparece como una exigencia en la gestión, planificación y ejecución de las acciones de desarrollo de capacidades, permite diferenciar los modos de ofertar la capacitación y generar alternativas para la vida de las personas.

Se considera además la necesidad de abordar las disparidades con propuestas específicas para la capacitación de mujeres, enfocadas especialmente en aquellas más pobres y excluidas por razones culturales, educativas o étnicas, sobre la base de sus reales situaciones y necesidades.

La diversidad cultural, étnica y poblacional es un elemento inmanente a lo rural, por lo que es imprescindible desarrollar programas que favorezcan la interculturalidad y valoración de la diversidad.

Asimismo la capacitación laboral debe incorporar contenidos que impulsen el cuidado de los recursos de las comunidades y la responsabilidad ambiental para asegurar la calidad de vida de la población y la sostenibilidad.



Apostemos por la inclusión.

- Transversalizar la equidad de género en las propuestas de desarrollo de capacidades desde el diseño hasta los espacios de aprendizaje donde todos –mujeres y hombres sean incluidos y valorados.
- Promover el aprendizaje en la lengua, el tiempo y los modos en que mejor pueden aprovechar las personas, considerando en el caso de la mujer su rol productivo y reproductivo. Garantizar la flexibilidad de la oferta de capacitación en términos de itinerarios formativos, tiempos de capacitación, uso de metodologías, espacios de capacitación pertinentes a la realidad de la población involucrada.
- Generar espacios de capacitación amigables y dignos para mujeres y hombres, donde se construya el diálogo y se valore el trabajo de todos, que propicie capacidades de negociación de las mujeres en su entorno productivo y familiar.
- Promover la participación de la mujer como parte integrante del desarrollo, no solo como beneficiaria sino también como persona que adopta decisiones y como agente de cambio.
- Propiciar innovación tecnológica en las actividades productivas asignadas a las mujeres, para lograr significativos incrementos de productividad y competitividad, con criterios de sostenibilidad ambiental.
- Considerar la equidad social y de género y el cuidado del medio ambiente como condición y criterios de calidad de la capacitación.
- Considerar ocupaciones significativas que recuperen el saber tradicional que sean certificables, con reconocimiento en la vida de la comunidad y ambientalmente sostenibles.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a información con estrategias presenciales y personalizadas que permitan su uso en la toma de decisiones, compartida dentro de la unidad familiar.
- Incorporar los temas transversales en la capacitación de docentes, que proporcione herramientas pedagógicas para su aplicación.
- Promover la formación de formadoras que habiendo sido capacitadas, avanza a un rol de transferencia de sus conocimientos a otros.
- Promover que las instituciones adopten la perspectiva de género en la gestión institucional.

CUARTA PARTE

MAS ALLÁ DE LA VOLUNTAD POLÍTICA

INCIDENCIAS EN POLÍTICAS PÚBLICAS



CUARTA PARTE

MAS ALLÁ DE LA VOLUNTAD POLÍTICA

INCIDENCIA EN POLÍTICAS PÚBLICAS

El diálogo político y la incidencia en políticas públicas busca influir en la formulación de políticas y programas destinados a la inversión en la capacitación laboral y formación profesional; consecuentemente, promover condiciones que mejoren la calidad y pertinencia de los servicios, y suscitar oportunidades sostenibles con equidad social y de género.

La incidencia política es una herramienta de participación ciudadana orientada a encauzar y dar prioridad a la atención de las poblaciones rurales, por medio de soluciones que implican legislación, presupuesto, planes concertados intersectorialmente y con el sector privado, así como la evaluación de resultados y rendición de cuentas.

¿Qué hacer?

El desarrollo de capacidades de la población rural requiere de diálogo político e incidencia en temas estratégicos como los mencionados:

- La **modernización** de la oferta de capacitación laboral y formación profesional para las poblaciones rurales, la ampliación de su cobertura con aseguramiento de su calidad y pertinencia y su articulación con las demandas del desarrollo económico.



- La **oferta flexible** de programas formativos que permitan a las personas el tránsito de unas modalidades o niveles a otros, en función de una continuidad de los aprendizajes que contribuyan a su formación.
- La normalización y certificación de competencias laborales que posibiliten a las personas, ser reconocidas en el mercado laboral, dentro y fuera de su país.
- El aseguramiento de la calidad de la formación con estándares requeridos para garantizar la empleabilidad.
- Investigación sobre nuevas formas de promoción del aprendizaje, así como de procesos de innovación tecnológica que facilite su participación en mercados competitivos.
- El establecimiento de un Sistema nacional de capacitación laboral y formación Profesional que articule la educación básica con los programas de alfabetización con la capacitación laboral y la formación profesional de nivel técnico y superior, así como produzca integración beneficiosa de esfuerzos públicos y privados y de las propias comunidades rurales.

Es importante la definición de procesos que promuevan la eficacia en la toma de decisiones, para ello es conveniente:

- Sensibilizar a los actores clave, producir información pertinente y oportuna, generar conciencia de los problemas que afectan a la población.
- Visibilizar los temas y sus soluciones clave en la agenda pública, promover opiniones favorables con la participación de las organizaciones rurales.
- Propender a que se escuche la voz de los propios involucrados.

Son aliados importantes en este proceso: las autoridades con responsabilidad y poder de decisión de nivel nacional, regional y local, apoyados por organismos bi y multilaterales e instituciones de cooperación internacional. Las medidas legales, acuerdo entre partes y los convenios de cooperación públicos y privados favorecen la sostenibilidad de los programas y de las políticas públicas.