



**CONFINTEA**  
**HAMBURGO**  
**1997**

Una serie de 29 folletos documentando los grupos de trabajo que se llevaron a cabo en la Quinta Conferencia Internacional de Educación de las Personas Adultas

## 5a Cambios en el mundo laboral

Los cambios en el mundo laboral  
y los programas de educación de adultos



Esta publicación ha sido elaborada por el Instituto de la UNESCO para la Educación en el contexto del seguimiento de la Quinta Conferencia Internacional de Educación de las Personas Adultas (CONFINTEA V), llevada a cabo en Hamburgo en el año de 1997.

Los puntos de vista, la selección de hechos y las opiniones expresadas en los folletos corresponden a lo expuesto por los panelistas, oradores y participantes durante de las sesiones de trabajo y, por consiguiente, no necesariamente coinciden con las posiciones oficiales de la UNESCO o del Instituto de la UNESCO para la Educación de Hamburgo.

Las formas de designación empleadas y la presentación del material en esta publicación no implican la expresión de ningún tipo de opinión por parte del Secretariado de la UNESCO en lo relativo al status jurídico de cualquier país o territorio, o de sus autoridades, o en lo concerniente al trazado de fronteras de cualquier país o territorio.

## Tema 5: Los cambios en el mundo laboral y los programas de educación de adultos

Folleto publicado sobre este tema:

5a Educación de las personas adultas y el mundo de trabajo

Instituto de la UNESCO para la Educación  
Feldbrunnenstrasse 58  
D-20148 Hamburg  
Alemania

Tel.: (+49 40) 44 80 41-0

Fax: (+49 40) 410 77 23

E-mail: [uie@unesco.org](mailto:uie@unesco.org)

homepage: <http://www.unesco.org/education/uie>

ISBN 92 820 3066-0

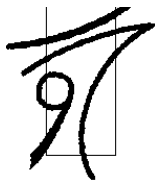
Traducción: Cecilia Escorcía/Alicia Loyola de Einfeldt

Diseño por Matthew Partridge, Hamburg

Impreso por Druckerei Seemann, Hamburg

1999





## Prólogo

En julio de 1997 se llevó a cabo en Hamburgo la Quinta Conferencia Internacional de Educación de las Personas Adultas, organizada por la UNESCO y en particular por el Instituto de la UNESCO para la Educación, el centro especializado en política e investigación sobre el aprendizaje de personas adultas. La atendieron aproximadamente 1500 delegados de todas las regiones del mundo, con representantes de 140 estados miembros y alrededor de 400 ONG. Además del trabajo de las comisiones y de las sesiones plenarias que debatieron sobre los documentos oficiales de la Conferencia, *La Declaración de Hamburgo* y *La Agenda para el Futuro*, hubo 33 grupos de trabajo organizados en torno a los temas y subtemas de la Conferencia.

Como parte de la estrategia de seguimiento de la CONFINTEA, el Instituto de la UNESCO para la Educación ha producido esta serie de 29 folletos. Las grabaciones de todos los grupos de trabajo fueron transcritas y resumidas a lo largo de un año, revisadas y después formateadas y diseñadas. Linda King, coordinadora del monitoreo y de la estrategia de información para la CONFINTEA, fue responsable de la supervisión de todo el proceso. Madhu Singh, investigadora en el IUE, emprendió la labor de escribir casi todos los folletos. En las etapas posteriores la ayudaron Gonzalo Retamal, Uta Papen y Linda King. Christopher McIntosh fue el editor técnico y Janna Lowrey fue tanto transcritora como traductora.

Los folletos se proponen analizar los temas centrales e inquietudes de cada uno de los grupos de trabajo de CONFINTEA. Son la »memoria almacenada« de un evento que marcó un punto de arranque en el campo del aprendizaje de personas adultas. Esperamos que les sean de utilidad tanto a quienes pudieron asistir a CONFINTEA V, como a quienes no pudieron asistir. Quedamos en espera de sus comentarios, retroalimentación y colaboración con el Instituto de la UNESCO para la Educación.

Paul Bélanger,  
Director, Instituto de la UNESCO para la Educación, Hamburgo,  
y Secretario General de CONFINTEA

# Educación de las personas adultas y el mundo de trabajo

## Introducción

Estamos viviendo enormes cambios en el área laboral y siendo testigos de aún mayores transformaciones de la era industrial hacia el mundo de la tecnología moderna, incluyendo las tecnologías de la información y la comunicación, así como la biotecnología. Al mismo tiempo, continúan utilizándose paralelamente la tecnología convencional y la moderna. Es necesaria esta coexistencia para evitar un mayor trastorno social.

En este período de mutación y transición, la educación de las personas adultas en relación al trabajo tiene que respetar la unidad de los seres humanos como ciudadanos, individuos y trabajadores. El grado de competencia de la gente no puede limitarse simplemente a sus habilidades profesionales. También son importantes las relaciones sociales, el desarrollo personal y cultural, así como los valores humanos, ya que la internacionalización del trabajo está conduciendo a una mayor integración de los mercados laborales que traspasa las fronteras nacionales, lo que repercute intensamente en la identidad económica, social y cultural.

Este folleto destaca los temas principales tratados en el grupo de 'Educación de las personas adultas y el mundo de trabajo' en la Quinta Conferencia Internacional de Educación de las Personas Adultas, llevada a cabo en Hamburgo en 1997.

La primera sesión se ocupó de las mutaciones más significantes que están surgiendo en el mundo laboral. La presidieron Abrar Hasan, de la

OCDE y Karamat Ali, del Instituto Paquistaní del Trabajo, Educación e Investigación, en Karachi, Paquistán. Los ponentes fueron: Renate Peltzer, de la Confederación Internacional de Sindicatos (ICFTU), Bruselas, Bélgica; Prof. B.W. Kerre, de la Universidad de Moi, Kenia; Lurliene Miller, del Instituto de Formación Profesional (HEAR), Kingston, Jamaica; María A. Cuddi, del Departamento de Políticas de Capacitación y Sistemas, OIT y John Lawrence, del UNDP, Nueva York, EEUU.

La segunda sesión, sobre las repercusiones de los programas de educación de adultos, fue presidida por H. Müller-Solger, del Ministerio Federal de Educación, Ciencia, Investigación y Tecnología, Bonn, Alemania y el Prof. B.W. Kerre, de la Universidad de Moi, Kenia. Los ponentes fueron: Ikhyun Shin, del Instituto Coreano de Desarrollo Educativo (KEDI), República de Corea; Barry Hobart, ex-asesor de la UNESCO/UNEVOC; el grupo que trabajó dentro del 'Comité de Investigación Educativa en Cooperación con los Países del Tercer Mundo' de la Asociación Alemana de Investigación sobre la Educación.

En la tercera sesión, presidida por Lurliene Miller, Kingston, Jamaica y Tony Greer, del Departamento de Empleo, Educación, Formación y Asuntos de la Juventud, Ciudad de Canberra, Australia, se discutieron las repercusiones de las políticas. El pánel lo formaron: Karamat Ali, del Instituto Paquistaní del Trabajo; Helga Foster, del Instituto Federal de Formación Profesional, Berlín; Ettore Gelpi, asesor, París y Tony Greer.

El grupo de trabajo reconoció la naturaleza mutante del trabajo, y a la vez reafirmó la importancia del derecho al trabajo. También analizó cómo ha contribuido la educación de las personas adultas al potencial creativo de las personas y a igualar las oportunidades de trabajo, permitiéndoles a los hombres y mujeres participar en las decisiones que afectan su trabajo, su vida y su sustento.

Aunque la educación de las personas adultas se está convirtiendo cada vez más en un esfuerzo personal, esta situación tiene que compensarse con medidas y oportunidades de educación que se impartan en marcos reguladores concretos establecidos por los gobiernos, contrarrestando cualquier distorsión del mercado y abordando los asuntos de equidad.

El grupo de trabajo destacó la importancia de la educación de las personas adultas para quienes no tienen ni trabajo de planta, ni cuentan con una promesa de empleo fijo en el futuro. Se consideró necesario planear la enseñanza de personas adultas más cuidadosamente, poniendo más énfasis en la diversidad de experiencias, en la información sobre derechos humanos, la vulnerabilidad de la gente a los cambios y la

difusión de la tecnología para apoyar a las comunidades. Se manifestó una seria preocupación acerca del desempleo y del empleo inestable, de las desigualdades de género, así como del desplazamiento del trabajo y de la gente. En muchos países la preocupación no sólo concierne al empleo, sino también a la participación equitativa en los procesos de globalización y democratización. El grupo de trabajo fomentó la discusión sobre el papel de la educación de las personas adultas como un instrumento para promover la democracia en materia de género y para integrar a todos los habitantes activos, incluyendo a los desempleados y a aquéllos con empleos inestables.

## Las mutaciones en el mundo laboral

Las mutaciones en el mundo laboral son un asunto polifacético que afecta a todas las esferas de la vida económica, social y cultural, y que es de enorme relevancia para la educación de personas adultas. La globalización y las dramáticas innovaciones en la tecnología están afectando tanto las vidas de los individuos, como a las sociedades. A medida que la competencia mundial, las redes de comunicación, los rápidos movimientos de capital y las innovaciones tecnológicas han contribuido al éxito de algunas empresas, han aumentado las desigualdades y sigue existiendo la pobreza en inmensos sectores de la sociedad. En todo el mundo se está intensificando la competencia, dando lugar a un nuevo nivel de inseguridad. Las poblaciones activas en muchos países ya están expresando su descontento por la falta de empleos, por lo bajo de los salarios, las crecientes disparidades y el aumento de los costos de los servicios sociales básicos. La perspectiva del futuro indica que cientos de millones de personas se desplazarán de una parte del mundo a otra, de un continente a otro y en el interior de los países, en busca de comida y oportunidades de trabajo. En el futuro, los habitantes que no perciben ingresos exigirán su parte en el mundo de los ricos.

Las divisas, la tecnología y la información se intercambiarán de un extremo del mundo al otro. Las consecuencias de estas transferencias serán enormes. Al mismo tiempo, se está negociando sobre la regulación de intercambios financieros y sobre políticas de mercado laboral comunes, dado que parece ser que los mercados internacionales ya no se autorregulan.

Los modelos de trabajo, al igual que sus definiciones oficiales, también están cambiando en todo el mundo. Algunos países consideran como 'empleados' también a quienes trabajan menos de 20 horas a la semana, otros sólo a quienes tienen un trabajo de tiempo completo en el sentido convencional. Las estadísticas de empleo y desempleo se están convirtiendo en un importante tema político.

Aunque la globalización pueda ofrecerle oportunidades sin precedente a varios países, existe la preocupación con respecto a sus efectos sobre el progreso humano y social. Desde 1990, todas las conferencias mundiales principales han estado advirtiendo que las pautas de producción y consumo actuales intrínsecamente no son sostenibles, pues a pesar del crecimiento económico, existen limitaciones globales y respecto al medio ambiente, como lo resumieron la Comisión Brundtland, UNCED y la Comisión para Desarrollo Sostenible. Un porcentaje considerable de la fuerza laboral del mundo jamás ha tenido un trabajo que pueda denominarse como trabajo con contrato o trabajo fijo. La creciente urbanización del mundo cambiará los patrones de vida para el bien y para el mal. En la década de los noventa, la fuerza laboral en Africa ha estado creciendo, aumentando a razón de más de 5 millones de personas por año. A pesar de que se están creando nuevos puestos de trabajo, también están surgiendo nuevas preocupaciones relacionadas con el medio ambiente.

Mientras que parte de la población en el sur está comenzando a ser partícipe de los sectores de producción moderna, hay partes de la población en el norte que cada vez están más marginadas dentro de sus propios mercados laborales nacionales.

La mayoría de las poblaciones activas del mundo está solucionando el problema laboral de manera distinta, como por ejemplo a través de la participación en lo que se denomina el sector informal, es decir la economía tradicional o popular. Dentro de estos contextos, las estructuras y los procesos laborales se caracterizan por relaciones laborales sin protección legal, seguridad social u oportunidades de desarrollo personal. Las dos terceras partes de las personas empleadas de manera informal son mujeres. La mayoría de ellas, especialmente en los países en desarrollo, a menudo desempeña su trabajo bajo condiciones extremadamente competitivas, ganando apenas lo justo para subsistir, teniendo pocas habilidades comerciales y poco acceso a préstamos o a salidas de mercado apropiadas.

La diversidad de las condiciones de las poblaciones activas en el sistema productivo está aumentando, presentándose trayectorias profesionales diferentes, que conducen del desempleo al empleo y viceversa, así como del trabajo doméstico al trabajo productivo. La participación de la mujer en el mercado laboral formal aumentará, a la vez que más hombres asumirán un papel activo en el trabajo doméstico. Los habitantes de mayor edad – tanto en el norte como en el sur – influenciarán la cultura laboral y la del tiempo libre, dado que la cantidad de habitantes de mayor edad está aumentando rápidamente. La cultura laboral también se verá influenciada por la integración de nuevas tecnologías de la información y comunicación al mundo del trabajo y de la educación. Pero al mismo tiempo, el trabajo – especialmente en la agricultura y la artesanía – estará relacionado con la cultura tradicional, los valores, las costumbres y las normas de conducta y comportamiento. Para muchas sociedades, la cultura, incluyendo la conservación de su medio ambiente natural, es parte esencial de su sobrevivencia económica actual y futura.

La organización del trabajo está cambiando rápidamente. La tecnología de la información ha creado métodos de comunicación que ignoran las fronteras tradicionales entre las personas, los países y regiones, y que están influenciando el índice de producción y la distribución de bienes y servicios. El hogar se está convirtiendo en un importante lugar de trabajo. El lugar y la hora de trabajo se encuentran dispersos en el espacio y el tiempo. Los gerentes estarán obligados a tomar en consideración la realidad del trabajo interna y externa. A medida que las nuevas tecnologías pueden contribuir a la autonomía y autosuficiencia de una parte de los habitantes activos, también están causando que otra parte pierda independencia y autonomía al ser excluida.

## Educación de personas adultas en relación al trabajo

Hoy en día, la educación de personas adultas en relación al trabajo es un proceso de aprendizaje continuo y periódico. El grado de competencia de un trabajador depende no solamente de sus conocimientos técnicos y habilidades básicas, sino de sus actitudes, valores y patrón de comportamiento, así como de sus rasgos de personalidad, tales como iniciativa, creatividad, adaptabilidad y receptividad. Las habilidades básicas, que incluyen lecto-escritura, nociones elementales de aritmética, así como habilidades cognitivas y la capacidad de resolver problemas, muestran la relación existente entre la educación general y la educación de las personas adultas lo que al trabajo concierne. La educación general proporciona los cimientos para un proceso de aprendizaje continuo a lo largo de toda la vida laboral.

Para obtener empleo o desarrollar un trabajo propio, las personas deben tener habilidades y aptitudes. Para poder competir, las empresas tienen que abastecerse de una fuerza laboral calificada, motivada y dedicada. En una economía globalizada, las ventajas competitivas de cada país dependerán, como consecuencia, de si se tiene y conserva una fuerza laboral con los conocimientos, habilidades prácticas e innovaciones necesarias. Estas habilidades, a su vez, le permiten a la gente crear, conservar y encontrar un trabajo, así como enriquecerlo e incluso cambiarlo, obteniendo a cambio remuneraciones personales, económicas, sociales y profesionales justas. Por lo tanto, la educación de las personas adultas está estrechamente vinculada a la posibilidad de conseguir empleo.

En este entorno competitivo, las empresas tienen que ser flexibles. Empresarios destacados han demostrado que para lograr competitividad y crecimiento es esencial invertir en la educación de los trabajadores. La capacitación y la creación de una cultura de aprendizaje dentro de la empresa y en la comunidad aumentan la seguridad profesional de los empleados. Por lo tanto, las organizaciones de enseñanza se convierten en un vínculo, mediante el cual el interés de los empleados por un mejor rendimiento converge con un compromiso a largo plazo de bienestar de los trabajadores.

Actualmente las empresas y las compañías están aprendiendo que la gente debe de trabajar de tal modo que su trabajo tenga más sentido. Cada vez más se reconoce que lo más valioso del trabajo es su potencial

de ofrecer a los seres humanos la oportunidad de expresar su creatividad e identificarse con su trabajo o con un producto de su trabajo.

Se le está dando la misma prioridad a la inversión para la adquisición de conocimientos que a la inversión de capital. La creación de la sociedad informada del futuro exige un tipo de educación diferente, así como que se asuma el compromiso de capacitar y proporcionar oportunidades de empleo. Poco a poco se están abriendo nuevos mercados para la educación permanente de adultos en instituciones privadas y públicas, así como en las ONG. También se están empezando a otorgar incentivos de rendimiento a las instituciones de capacitación que vinculan la capacitación al mercado laboral y convierten a las empresas en sitios de capacitación.

Sin embargo, el efecto de estas nuevas posturas tiene dos caras: hace destacar a los trabajadores competentes, pero al mismo tiempo excluye a los demás al hacer una distinción entre aquéllos que 'aprendieron a aprender' y aquéllos que no. También significa que la posibilidad de ser empleado y la seguridad de conservar el puesto de trabajo dependerán cada vez más del rendimiento y de que los trabajadores tengan la responsabilidad de adquirir habilidades adicionales y de proseguir con su desarrollo personal, para poder permanecer dentro del mercado laboral. Mientras algunos trabajadores tendrán el privilegio de tener buenos cimientos de educación general sobre los cuales desarrollar habilidades profesionales, otros tendrán que atenerse a habilidades profesionales limitadas. Para que este último grupo pueda permanecer dentro del mercado laboral, será necesario que participe en los programas de educación de personas adultas en relación al trabajo,

A raíz de que la educación de adultos se está integrando cada vez más al proceso productivo, hoy en día se le considera como una actividad importante, incluso como una actividad lucrativa. Los motivos lucrativos podrían conducir a que las instituciones públicas o privadas alteraran la naturaleza de la educación de las personas adultas. Por lo tanto, quienes crean las políticas educativas tendrán la muy importante función de velar para que al menos algunas de las actividades de la educación de adultos sigan destinadas al desarrollo personal y colectivo de la población en general.

## Educación de personas adultas y su contribución para el sustento

La mayor parte de la población laboral del mundo se encuentra en el sector informal. Aquí, el iniciar una empresa propia significa una oportunidad de vencer a la pobreza y de ofrecer posibilidades de empleo e ingresos. Dada la dimensión del sector informal y de su importancia para la sobrevivencia y el desarrollo de cientos de millones de personas, no hay duda de que su vinculación a un sistema de educación de adultos sustentaría su desarrollo.

## Nuevas vías de educación de personas adultas en relación al trabajo

Casi el 85% de la población mundial laboral adquiere las habilidades necesarias para llevar a cabo una actividad económica fuera del sistema de educación formal, sobre todo a través de vías informales de educación de personas adultas. Un gran porcentaje de adultos jóvenes que trabaja en el sector informal recibe su capacitación profesional dentro del marco denominado 'aprendizaje informal de oficio'. La gente joven se incorpora al trabajo diario a temprana edad. Aprende a través de la imitación e identificación. Los procesos de aprendizaje están directamente vinculados a la producción y a las ventas; a los jóvenes se les enseñan las habilidades necesarias para el mercado local. Sin embargo, el aprendizaje informal de oficio muy a menudo se relaciona con la explotación de los aprendices como fuente de trabajo barato; si bien justo esta condición tal vez le sirve a los maestros de incentivo para 'capacitar'.

La educación no formal o la educación organizada fuera del sistema formal es muy efectiva por lo que se refiere a su accesibilidad, a la participación y al bajo costo. En contraste con el enfoque que parte de arriba hacia abajo, los esquemas educativos no formales tratan de impartir la enseñanza partiendo de la base y pretenden ser más pertinentes para los alumnos y las comunidades. Este tipo de educación tiene clientes identificables y se fija objetivos de enseñanza concretos.

La educación informal puede describirse como el proceso permanente mediante el cual todo individuo adquiere posturas, valores, habilidades y conocimientos a través de las experiencias diarias y de los recursos educativos en su entorno, ya sea en la familia, en la comunidad o en la calle. Esta forma de aprendizaje a menudo coincide con los procesos de socialización. La enseñanza se caracteriza por la falta de estructura, la ausencia de un plan de estudios y un horario particular, y se lleva a cabo principalmente a través de la participación práctica y la experiencia, es decir por adquisición activa en lugar de meramente por aprendizaje receptivo.

Las habilidades relacionadas con el trabajo en el sector informal están muy relacionadas con la sobrevivencia económica en el contexto de la familia, la comunidad, el trabajo, la ubicación física y las relaciones sociales. Definen cómo alguien puede ganar dinero y asegurar el sustento y cómo comercializar sus servicios y productos. Una de las características más importantes del sector informal son las empresas caseras que combinan diferentes tipos de negocios con diferentes fuentes de ingreso, crédito y recursos humanos a fin de asegurar la subsistencia diaria en los períodos de poca actividad económica. A los 'empresarios' que trabajan en grupos de autoayuda generalmente les va mejor que a los que trabajan individualmente. A través de sus redes de trabajo, obtienen información sobre nuevas tecnologías, nuevos mercados y sobre oportunidades de subcontratación.

Por lo tanto, las instituciones educativas que operan en el sector informal deben estar conscientes de que el aprendizaje no sólo se lleva a cabo durante el proceso de producción, sino a través de actividades tales como la negociación y la búsqueda de nuevos mercados, así como a través del proceso de adquirir conciencia del potencial de un grupo, red de trabajo u organización, a efecto de solucionar posibles problemas. Esto significa que tendrá que revisarse el concepto íntegro de producción, incluyendo la producción de ideas.

## Diversificación y reformas de los sistemas nacionales de capacitación

La demanda de enseñanza permanente para todo el mercado laboral y todos los habitantes activos está aumentando dramáticamente y diversificando la demanda de capacitación. Esto, a su vez, requiere una reforma urgente de los sistemas nacionales de capacitación profesional y de educación.

### Reformas a los sistemas nacionales de capacitación profesional y de educación

- 1 Idear sistemas de enseñanza y de capacitación de personas adultas continuos y flexibles para satisfacer las necesidades de aprendizaje de todo el mercado laboral, incluyendo al sector informal y a toda la población activa;
- 2 La movilización de inversiones mayores y la creación de asociaciones;
- 3 Garantizar el acceso equitativo a la capacitación permanente de personas adultas.

1 Idear sistemas de enseñanza y de capacitación de personas adultas continuos y flexibles para satisfacer las necesidades de aprendizaje de todo el mercado laboral, incluyendo al sector informal y a toda la población activa

Al asegurarse que la fuerza laboral puede adaptarse a la demanda de nuevas habilidades, se vuelven menos importantes las distinciones que se hacían en el pasado entre educación, capacitación y trabajo. Las reformas en los lugares de trabajo están conduciendo al desarrollo de un aprendizaje continuo de por vida, que integra las actividades de la gente en el lugar de trabajo a los procesos que desarrollan habilidades y métodos de aprendizaje. Entre las capacidades que se adquieren en el mundo laboral se incluyen conocimientos generales y habilidades técnico-profesionales, combinadas con una base firme de aptitudes, actitudes y valores. Por lo tanto, la base de una educación general sólida es fundamental para la capacitación y el trabajo posteriores.

En el aprendizaje de por vida, la educación formal, la no formal y la informal son igualmente valiosas. Este proceso de aprendizaje, que se lleva a cabo en el mayor número de situaciones posibles, no distingue entre trabajar y aprender. Gran parte del aprendizaje se lleva a cabo en el lugar de trabajo, ya sea en escuelas de capacitación puestas por los empresarios o, por el otro lado, en escuelas que han creado sus propias empresas para que los estudiantes adquieran experiencia práctica. Si se le considera desde esta perspectiva, el concepto de la educación de las personas adultas es más extenso que el de la alfabetización o la enseñanza compensatoria.

### **El reconocimiento de aptitudes en el sector informal**

La educación de personas adultas tiene que basarse en las habilidades que la gente que se encuentra dentro del sector informal frecuentemente tiene de sobra – su propia sabiduría, sus valores, habilidades, actitudes y recursos. Para comenzar, los conocimientos y la experiencia de los participantes deben ayudarlos a estar conscientes de su propio potencial y a obtener una actitud más positiva hacia sus propias habilidades. Esto es decisivo para obtener la motivación suficiente que al mismo tiempo influya en sus condiciones de trabajo y de vida.

En la mayoría de los enfoques de capacitación en el sector informal, existe una tendencia a rechazar las habilidades generales. Las habilidades en el campo social, que incluyen la habilidad de los microempresarios de establecer y mantener contactos, son esenciales para manejar un negocio en el sector informal. Las habilidades en el campo social incluyen la manera de comunicarse, la compenetración y la voluntad de cooperar. Las habilidades de organización incluyen análisis y planeación. Los microempresarios con frecuencia atribuyen su éxito a su propia habilidad de trabajar intensamente y a una serie de factores de personalidad, disposición y orientación (buena disposición de asumir compromisos, de soportar frustraciones, etc.). La alfabetización y las aptitudes cognoscitivas facilitan la organización de actividades económicas y se utilizan para desarrollar habilidades comunicativas, tales como dar consejos, convencer y negociar. Las habilidades generales tienen que relacionarse con las influencias institucionales y económicas que operan en el sector informal (como por ejemplo la adquisición de materias primas, la infraestructura y la mercadotecnia). Estas tienen que describirse y analizarse en relación a su aplicación, en vez de en relación a conceptos teóricos importados.

Las aptitudes educativas básicas de la gente en el sector informal actualmente tienen muchas carencias. La educación de personas adultas deberá proporcionar ayuda compensatoria en donde se carece de tales aptitudes básicas. La instrucción en la lengua materna, por ejemplo, deberá de complementarse con instrucción en uno de los idiomas mundiales de comunicación, para fomentar el acceso a las vías de educación y recursos sociales futuros.

### **Educación de personas adultas basada en las comunidades**

La educación de personas adultas basada en las comunidades se está convirtiendo en una parte integral de las secciones universitarias de educación de adultos, dentro de las cuales los instructores de personas adultas que se basan en las universidades tienen oportunidad de aprender más acerca de las realidades socioculturales que los rodean, al involucrarse con trabajadores migrantes, minorías, comunidades indígenas y otros grupos. De esta manera, pueden identificarse las necesidades de los trabajadores ocasionales y de los microempresarios para así ayudarlos a mejorar su capacidad de ser empleados, fomentando vínculos entre el comercio y la industria y a través de proyectos. También es importante incitar a los alumnos al proceso de aprendizaje de por vida, que incluye la disciplina del estudio y la administración de tiempo y recursos.

### **Apoyo a los medios de subsistencia sostenibles**

Si la educación de personas adultas pretende apoyar a los medios de subsistencia sostenibles, debe incluir tanto el concepto de la vulnerabilidad como el manejo de riesgos dentro de sus estrategias de sobrevivencia. Debe promover las organizaciones de autoayuda, de estimular la participación de grupos en la toma de decisiones políticas, de reafirmar la posición de las negociaciones y el regateo en los sectores desfavorecidos y de fortalecer las metas de grupos existentes. Debe considerar la unidad económica del hogar y la empresa; se necesitan técnicas apropiadas sobre lo fundamental de la administración de negocios, para que las pequeñas empresas aguanten las crisis mejor. Debe darles debida importancia a los métodos tradicionales e informales de adquirir aptitudes profesionales. Además, las nuevas tecnologías de la información deben difundir información a las más remotas comunidades, para que la gente tenga el mismo acceso a la información sobre sus derechos, a participar

en el diálogo político, a los recursos legales, a la protección de bienes y derechos y a los servicios sociales básicos. La tentativa de brindar educación sobre los derechos humanos proporcionó una base para iniciar este tipo de enfoques, además de señalar algunas de las dificultades.

### **Educación de personas adultas y capacitación de la mujer**

Todos estos esfuerzos se esfumarían si no tomamos en cuenta a la mujer. Los programas no formales de educación de personas adultas y la capacitación de la mujer deben apoyar su capacitación en una amplia gama de programas, incluyendo aquéllos que se proponen fortalecer el papel de la mujer, tales como cursos de capacitación para aprender a adquirir conciencia respecto al género y para adquirir don de mando. Los instructores y maestros de mujeres deben estar capacitados en diferentes métodos de enseñanza y aprendizaje, para poder fomentarles una manera de pensar independiente y crítica, e instruir las para que obtengan habilidades sociales y comerciales. Las actitudes sociales hacia la mujer y la educación escolar son culpables de que las mujeres carezcan de estas habilidades; ambas exigen que se sigan normas fijas, en lugar de introducir ideas creativas, e insisten en la memorización de libros de texto, en lugar de enseñar a pensar de manera crítica.

### **Construyendo puentes entre la educación y la capacitación formal y la no formal**

A medida que cada vez se vuelve más obvio que los sistemas de educación y capacitación formales no están al alcance de grandes partes de la población, las instituciones gubernamentales en muchos países están 'desformalizando' el sistema educativo formal, integrando componentes innovativos y atractivos de la educación no formal a los esquemas de la educación y capacitación formal.

Es necesario construir puentes entre la educación formal y la no formal para que la educación y la capacitación formal adquieran un mayor atractivo para las personas y los grupos involucrados en la educación formal e informal. Por otro lado, la educación no formal y las formas tradicionales de capacitación deberían estar más sujetas a un proceso de certificación.

## 2 La creación de asociaciones

Para que la educación de personas adultas pueda responder a las mutaciones en el mundo laboral, tienen que definirse las nuevas funciones complementarias del estado y del sector privado. La meta es crear una cultura de aprendizaje, involucrando a gobiernos, empresas, individuos y patrocinadores. Los alumnos, los instructores – tanto formales como no formales – los medios de comunicación, los diferentes productores y consumidores de bienes y servicios, serán protagonistas y autores de la educación relacionada con el futuro del trabajo. La organización e implementación de las políticas de educación de adultos serán el resultado de la acción integrada de los protagonistas y los creadores de las políticas.

El reporte del Banco Mundial de 1997, que trata sobre 'El Estado en un Mundo en Evolución' reconoce que el estado tiene una función en el desarrollo encabezado por el mercado, proporcionando los entornos apropiados de reglas, instituciones y servicios fundamentales. El pleno empleo requiere un entorno habilitante de políticas económicas y financieras, una estructura legal e institucional apropiada, una administración pública competente, eficaz y responsable y prioridades concretas de las políticas para la creación y expansión del empleo. A menudo los esquemas de educación de adultos patrocinados por el gobierno son la única opción disponible para la gran mayoría de las personas desfavorecidas.

En muchas economías en transición, los gobiernos están descentralizando cada vez más sus responsabilidades en relación a la educación continua, compartiendo esta responsabilidad con las autoridades regionales y locales. Esto es necesario, dado que sólo a nivel local se pueden analizar adecuadamente las tendencias del desarrollo económico, así como las necesidades del mercado laboral. También es más fácil organizar la cooperación de los patrocinadores a nivel local.

Las relaciones industriales sanas y los sistemas tripartitas que funcionan bien en su carácter de asesores, son la mejor manera de garantizar que el mercado laboral responda suave y eficazmente al cambio, asegurando que es posible lograr un crecimiento y una competitividad estables, así como tomar decisiones difíciles con respecto a la distribución de recursos escasos. La autoridad tripartita incluye como socios al gobierno, a los sindicatos y a las empresas.

Los sindicatos están exigiendo que se incluyan las normas de trabajo básicas en los acuerdos comerciales internacionales. Todo hombre, mujer

y niño que trabaje, sea donde sea, tiene los mismos derechos, que tienen que ser respetados; es necesario que la gente que trabaja esté preparada para estar en primer plano respecto al desarrollo tecnológico y estructural. Para los sindicatos, se ha vuelto urgente proteger a los trabajadores que no gozan de la seguridad de una relación laboral de planta.

### 3 Garantizar el acceso equitativo a la educación de adultos continua

Los asuntos sobre equidad se basan en la solidaridad y la justicia social, y enfatizan la igualdad de oportunidades – para todos los ciudadanos y ciudadanas – de desarrollar su potencial como seres humanos y de participar activamente en el desarrollo económico y social. En una época de incremento de desigualdades y mayor vulnerabilidad entre los trabajadores, es imprescindible que se tomen medidas para corregir la falta de equilibrio en la equidad. La capacitación deberá formar parte de un extenso conjunto de medidas más amplias dirigidas a crear y a expandir el empleo y a mejorar su calidad. La protección social de todos los trabajadores deberá volverse parte integral de las oportunidades de educación de personas adultas.

- Los jóvenes y los recién ingresados al mercado laboral necesitan programas de capacitación planeados especialmente, que deben de incluir mayor orientación y familiarización con el entorno de trabajo.
- Se debe de volver a capacitar a los trabajadores desplazados, para facilitar su reintegración al mercado laboral.
- Los desempleados y especialmente las personas con pocas habilidades que se encuentran desempleadas a largo plazo necesitan educación de personas adultas integrada a un conjunto de servicios de apoyo que aumenten sus posibilidades de conseguir un empleo. Los aspectos culturales y ecológicos no deben ser ignorados en sus programas de educación de personas adultas.
- En los programas de educación de personas adultas deben incluirse las personas que trabajan en el hogar, los trabajadores de medio tiempo y quienes tienen trabajos inestables a corto plazo.

- Una parte importante de la educación adicional deberá tener como propósito el asegurar el acceso a nuevas tecnologías en las áreas rurales.
- La educación de personas adultas tiene que tratar el tema de las desigualdades con respecto al género; son las mujeres quienes forman la mayor parte de la gente pobre del mundo y a quienes más les cuesta ingresar a la fuerza laboral.
- Los trabajadores en las microempresas y otros sectores informales de actividad, así como los pequeños granjeros y trabajadores ocasionales del sector rural, se enfrentan con limitaciones aún mayores. Las pequeñas unidades de producción necesitan capacitación para volverse competitivas y para conectarse con empresas más grandes como clientes, surtidores y subcontratadores, ingresando así a la corriente de desarrollo y crecimiento. Un requisito esencial es vincular la capacitación de aprendices e instructores a los programas de desarrollo comercial. En las microempresas debe existir un balance entre la enseñanza y la lucha por obtener ganancias.

En varios países, las políticas gubernamentales están optando por compensar las desventajas históricas sufridas por ciertos grupos de gente – la gente indígena, los trabajadores migratorios, la gente desfavorecida –, desarrollando estrategias con las cuales se pueda mejorar su situación. A los aborígenes australianos se les está brindando una forma especial de apoyo económico para que, por ejemplo, mejoren su acceso a la educación adicional.

La larga tradición del aprendizaje de medio tiempo o a distancia reconoce que algunos estudiantes trabajan o tienen compromisos familiares o se encuentran en zonas rurales remotas, lo que dificulta su acceso a la educación superior.

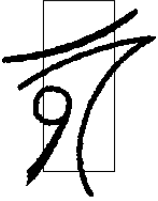
## Conclusión

La educación de las personas adultas en relación al trabajo le ofrece al individuo un mayor potencial, igualdad de oportunidades de trabajo, seguridad y desarrollo personal. Dará a todos los habitantes activos, incluyendo mujeres y trabajadores migratorios, las habilidades que necesitan para el trabajo y para la democracia. La educación de adultos continua es absolutamente necesaria para elevar los niveles de vida y aumentar la libertad individual en las economías de transición. Es vital para el éxito tanto del proceso de transición de las economías de planificación a las economías basadas en el mercado, como del proceso hacia la democracia. Además, tiene la ventaja de poder responder rápidamente a las necesidades de las comunidades locales y regionales, siendo accesible a éstas.

Los cursos en relación al trabajo son de especial importancia para las mujeres; con frecuencia brindan apoyo para que las mujeres regresen a la fuerza laboral después de los períodos de tiempo completo dedicados al cuidado de los hijos. También proporcionan mejor dominio del idioma, alfabetización y nociones elementales de aritmética, habilidades decisivas para que muchas personas desfavorecidas en el campo educativo puedan tener acceso a una capacitación profesional formal. La gente joven, a la que a menudo se le dificulta la educación más formal, considera que lo informal y lo flexible de los cursos de educación de personas adultas allanan el camino hacia el sistema de educación y capacitación.

Considerando todo lo anterior, se puede decir que la educación de las personas adultas en relación al trabajo tiene dimensiones profesionales, culturales, sociales y políticas; el ignorar cualquiera de estas dimensiones significaría un empobrecimiento tanto de la educación de adultos, como del lugar de trabajo.

Este documento puede ser reproducido libremente. Se agradecería el envío de una copia de cualquier publicación que reproduzca este texto, ya sea íntegra o parcialmente, a: Departamento de Publicaciones, Instituto de la UNESCO para la Educación.



El logo de la CONFINTEA fue diseñado por Michael Smitheram, de Australia. Representa las líneas de la palma de la mano. Estas líneas son universales y a la vez diferentes en cada individuo. Ellas representan la celebración de la diversidad cultural y la alegría de aprender.

## Tema 5

### Educación de las personas adultas y el mundo del trabajo

Folleto publicado sobre este tema:

- a Los cambios en el mundo laboral y los programas de educación de adultos