

ECONOMÍA Y FINANZAS

APRENDIZAJE DE CALIDAD Y ECONOMÍA SOCIAL SOLIDARIA

Profesionales de un futuro sostenible

Lorea B Pino
Octubre 2020



Las personas en la agricultura deben ser valoradas y las personas jóvenes involucradas, según Rattan Lal, Premio Mundial de Alimentación 2020, y es necesario el aprendizaje de calidad en profesiones agropecuarias y agroecológicas.



Los países con formación técnica y profesional se adaptan y reinventan mejor ante las crisis, tienen menos desempleo, empoderan a jóvenes y cuentan con empresas capaces de transformar la economía y el futuro del trabajo.



La formación técnica y profesional en empresas asociativas a través del aprendizaje de calidad innovador y constructor de una agricultura sostenible para la soberanía alimentaria y la seguridad nutricional es la propuesta de la Granja social y solidaria 4.0.

CONTENIDOS

1. CAMBIOS EN EL MUNDO Y EL FUTURO DEL TRABAJO	4
Empresas asociativas ante el covid-19.....	4
El potencial transformador de la formación profesional.....	5
2. CARACTERÍSTICAS DEL APRENDIZAJE DE CALIDAD	6
3. PILARES DEL APRENDIZAJE DE CALIDAD	7
Diálogo constructor de acuerdos.....	7
Funciones y responsabilidades claras.....	8
Financiación compartida y esfuerzo conjunto.....	8
Marco legal para el aprendizaje de calidad.....	9
4. COSTOS Y BENEFICIOS DEL APRENDIZAJE DE CALIDAD	10
La transición desde el colegio al trabajo.....	10
El desajuste de habilidades requeridas.....	10
Los beneficios netos diferidos e impactos positivos.....	10
El mercado laboral y las relaciones interpersonales.....	11
Alianza pública y privada, rentable y sostenible.....	11
5. APRENDIZAJE DE CALIDAD EN LA AGRICULTURA	13
Alimentación y nutrición en la agricultura sostenible.....	13
Características y potencialidades de juventudes rurales.....	13
Formación profesional en la Agricultura.....	14
6. PROPUESTA “GRANJA SOCIAL Y SOLIDARIA 4.0”	16
Diagnostico de la capacidad y el funcionamiento empresarial.....	16
Definición en equipo de los detalles de la formación.....	17
Desarrollo de un currículo empresarial e institucional 4.0.....	18
Tareas y funciones entre empresas y centros formativos.....	18
Fuentes y modalidades del financiamiento.....	18
Evaluación y reconocimiento de nuevos profesionales.....	18
7. CONCLUSIÓN: INVITACIÓN A SEGUIR LA RUTA SEÑALADA	20
8. BIBLIOGRAFÍA	21

1

CAMBIOS EN EL MUNDO Y EL FUTURO DEL TRABAJO

En el mundo del trabajo están teniendo lugar profundas transformaciones a raíz de la innovación tecnológica, la evolución demográfica, el cambio climático, y la globalización de nuestra forma de vivir, producir y consumir. Además, este proceso dinámico es todavía más acelerado por la crisis sanitaria y la crisis económica provocadas por el covid-19.

No obstante, estas transformaciones no comenzaron por sí solas u ocurrieron de la noche a la mañana, sino que se basan en decisiones tomadas durante las últimas décadas. Por tal motivo, las soluciones que se presentan a continuación tampoco se desarrollarán por sí solas ni de la noche a la mañana. Más bien, se trata de tomar decisiones vitales hoy con el fin de marcar las rutas orientadas hacia un estilo de vida sostenible y un mundo de trabajo más social y solidario para toda la humanidad en un futuro sostenible. Por lo que, este documento ofrece sugerencias en cuanto a las decisiones y los pasos necesarios para una educación y formación profesional de calidad y transformadora como un pilar importante del escenario futuro deseable.

Ahora bien, en lo que respecta al contexto, se señalan los principales actores y los campos de acción para evolucionar a un entorno laboral más resistente ante una crisis, más solidario y más sostenible. Posteriormente, se presentan los componentes centrales de un proceso transformador de formación profesional de calidad, así como sus costos y beneficios para los diferentes actores. Asimismo, para lograr alianzas y sinergias de gran alcance, se sugiere formar a las personas jóvenes en profesiones relevantes para la comunidad y las empresas asociativas, con el fin de innovar su producción para contribuir a una agricultura sostenible, a la soberanía alimentaria, a la seguridad nutricional y a la transformación social ecológica de la economía del país.

Por su parte, ante tales necesidades y realidades se ofrece una mirada a las situaciones de las personas jóvenes en zonas rurales en América Latina, los cambios que tienen lugar en el sector agropecuario y en la producción de alimentos actual y proyectada. Por último, se ofrecen los pasos centrales que deben tomarse para poder alcanzar las potencialidades señaladas.

EMPRESAS ASOCIATIVAS ANTE EL COVID-19

En un contexto de múltiples crisis globales (humanitaria, climática, alimentaria, laboral, económica, financiera, y ahora sanitaria) y crecientes preocupaciones sobre las consecuencias sociales e implicaciones ambientales de un desarrollo dominado por mercados y controlado por grandes corporaciones, la Economía Social Solidaria (ESS) ha surgido como una opción viable para ayudar en hacer frente a dichos desafíos. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destacó en su Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, a las cooperativas y a la ESS como actores relevantes para el rescate y la mejora de las economías. Cabe señalar, que la ESS se entiende como una actividad productiva y económica que se enfoca en las personas, el medio ambiente y el desarrollo sostenible y sustentable, promoviendo la solidaridad como referencia prioritaria y el compromiso como un acto vital por encima de otros intereses.

De manera que, las organizaciones empresariales de la ESS, como las cooperativas, las mutuales, las asociaciones, las fundaciones y las empresas sociales, pueden ayudar a crear y conservar el empleo en sectores tradicionales. Igualmente, son capaces de promover el Programa de Trabajo Decente de la OIT, otorgando puestos de trabajo estables y de calidad, facilitando la entrada de la mujer en la fuerza laboral, incorporando a las y los trabajadores desfavorecidos y ayudando a la transición del empleo informal al formal (OIT, 2018).

En relación con lo anterior, Guy Ryder, Director General de la OIT, afirmó que durante la crisis de la covid-19 las cooperativas de personas productoras y de personas consumidoras han sido fundamentales para mantener las cadenas de suministro de bienes y servicios esenciales, al hacer hincapié en sus comunidades y relocalizar las economías. Por su parte, las cooperativas financieras han establecido fondos de solidaridad para apoyar a empresas y atender a poblaciones vulnerables. Mientras que las cooperativas industriales han transformado sus productos y adaptado sus servicios para satisfacer la acuciante demanda local de equipos de protección, alimentos, suministros y atención social.

De acuerdo con esto último, ese enfoque económico basado en recursos locales permite ayudar a las comunidades en tiempos de crisis, al tiempo que facilita la adaptación al cambio climático y a la mitigación de Gases Efecto Invernadero (GEI). Además, las cooperativas, entre otros modelos de la economía social y solidaria, deben ser parte integral de las soluciones necesarias para afrontar los enormes retos asociados a la reactivación y reconstrucción de la economía. (OIT, 2020) Asimismo, se ha percibido a las mujeres como el corazón de la economía social y solidaria, como las personas que harán que las cosas cambien debido a sus capacidades, su valentía y su voluntad de pensar y ver el mundo de otra manera. (FIESS, 2011). Además, hay otro elemento central para hacer frente a las crisis. El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) de la OIT ha constatado que la formación profesional es muy importante para el periodo post-COVID en América Latina, tanto para la reapertura económica y la adaptación de los sectores, así como para el aumento productivo de la persona trabajadora y de las empresas. En esta línea, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) plantea la necesidad de evitar la pérdida y más bien fortalecer capacidades de gestión, aumentar de manera sostenida la productividad, generar encadenamientos, e incrementar el aprendizaje y la generación y difusión de innovaciones (CEPAL, FAO, IICA, 2019).

EL POTENCIAL TRANSFORMADOR DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Resulta que países con una fuerte tradición y amplia trayectoria de Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) tienen el potencial y las capacidades de gestionar las situaciones de crisis, facilitar la innovación continua de distintos sectores, productos y servicios de calidad, mejorar la competitividad de empresas, preparar mejor a la persona joven para el mundo cambiante, y disminuir el desempleo juvenil, según la OIT. Además, de acuerdo con la Cumbre del G7, la EFTP es clave para el empoderamiento económico de mujeres y jóvenes, incluidas aquellas personas que enfrentan discriminación (por ejemplo, con discapacidad), al tiempo que aumenta sus oportunidades de empleo y emprendimiento (G20, 2012).

Debido a este papel tan relevante, y por el potencial estabilizador e innovador, que tiene la educación y formación técnica y profesional para una comunidad y un país en sus diferentes segmentos de población, es que instituciones públicas,

empresas, asociaciones de personas empleadoras y de personas empleadas, organizaciones sociales y organismos internacionales buscan mejorar los sistemas de aprendizaje.

CINTERFOR ha venido desarrollando desde hace siete años, junto con múltiples actores, una caracterización en modalidad guía de los elementos principales para un sistema óptimo de la EFTP denominado Aprendizaje de Calidad (AP), el cual satisface, por un lado, el derecho de las personas a formarse, y por otro lado, las necesidades y demandas estratégicas de las empresas de los sectores productivos y países para ser competentes y competitivos de manera sostenible.

A su vez, para enfrentar los escenarios críticos actuales y futuros, se propone una maximización de capacidades y de sinergias a través de un proceso que combine los elementos requeridos y las capacidades potenciales para hacer el vínculo entre la economía social solidaria y el aprendizaje de calidad transformador.

De igual forma, se propone llevar la formación técnica a su máxima expresión para equipar personas jóvenes en empresas asociativas con una profesión técnica, y que contemple, actitudes requeridas, conocimientos clave y habilidades blandas.

Asimismo, que esta educación y formación sea relevante para sumar en su capacidad de responder a los actuales y los futuros desafíos, realizar su autonomía personal y económica, así como activar la transformación social ecológica de la economía; con el fin de levantar la capacidad de un país cada vez más democrático y social para alcanzar un futuro solidario y sustentable.

Adicionalmente, se recomienda trabajar en un contexto rural vulnerable para encarar la realidad tal como es, pero no dejarla como está. En su lugar, fomentar en las personas jóvenes rurales que se formen en profesiones agrícolas modernizadas que se orientan a la soberanía alimentaria y a la seguridad nutricional como una política de Estado.

A continuación, se presentan los elementos y los argumentos de la propuesta 'Granja social solidaria 4.0' y una ruta de trabajo de un proyecto transformador, interconectando a todas las partes involucradas en el proceso de aprendizaje de calidad en el sector agrícola asociativo, con la posibilidad de transferirlo a otros sectores y profesiones.

2

CARACTERÍSTICAS DEL APRENDIZAJE DE CALIDAD

La educación técnica y la formación profesional dual hace referencia a una modalidad de enseñanza y de aprendizaje que se realiza en dos lugares distintos: por un lado, en el centro educativo/formativo vocacional, y por otro lado, en la empresa. Es importante tener en cuenta, que ambos escenarios se articulan a través de actividades complementarias y de currículos coordinados.

Ahora bien, en primera instancia, el centro educativo/formativo vocacional tiene la tarea de transmitir la enseñanza necesaria y profunda de los fundamentos técnicos y teóricos requeridos para una labor profesional específica, y, hoy en día, también se encarga de ampliar la comprensión de la amplitud diversa de las aplicaciones y tecnologías digitales.

En lo que respecta a la empresa, se trata del núcleo para impartir todas las habilidades prácticas necesarias de un desempeño personal en una competencia profesional específica y reconocida como prioritaria; así como del manejo de aplicaciones y tecnologías digitales, además de que colabora en la adquisición de una experiencia práctica y profesional inicial en su forma natural e infraestructura particular.

Cabe mencionar que la crisis covid-19 provocó una acelerada digitalización de varios procesos centrales de la formación actual y futura. Es decir, el uso de plataformas digitales para la gestión del aprendizaje y las clases virtuales simultáneas, y los nuevos cursos virtuales con proveedores externos que aumentaron los recursos digitales para la formación y la actualización de docentes. Cabe destacar que, basado en la amplia gama de experiencias prácticas desarrolladas y lecciones aprendidas en la enseñanza y el aprendizaje de los últimos meses, tanto empresas como las personas trabajadoras siguen ratificando a la empresa como un inmejorable lugar de aprendizaje para la formación profesional (OIT/CINTERFOR, 2020a).

En cuanto al término o concepto de aprendizaje de calidad, tal como es concebido y promovido por la OIT/CINTERFOR, se refiere a la forma más elevada y práctica de una educación y formación técnica y profesional. En este lineamiento, el aprendizaje de calidad es una forma única de formación dual que permite a las personas aprendices de todos los ámbitos de la vida adquirir habilidades concretas y conocimientos necesarios para llevar a cabo una ocupación específica. Este se caracteriza por estar regulado por normas que se construyen en conjunto y surgen del diálogo social y político.

De este modo, un contrato de aprendizaje de calidad por escrito detalla las condiciones de trabajo, las funciones correspondientes y las respectivas responsabilidades de la persona aprendiz y de la persona empleadora. Una condición importante es, que la persona aprendiz recibe una remuneración y la cobertura estándar de protección social. Después de un período de capacitación claramente definido como un proceso bien estructurado, y la finalización exitosa de una evaluación formal, cada aprendiz obtiene una calificación y una certificación reconocidas al nivel nacional y comunal por los actores vinculados al proceso formativo, y por la sociedad en general.

Ahora bien, es importante aclarar que no existe un solo modelo estandarizado de aprendizaje de calidad. Contrario a ello, los procesos de aprendizaje deben ser construidos en base al contexto de cada país y adaptarse a él. Por lo tanto, esta publicación busca proponer un modelo de aprendizaje de calidad enfocado y adaptado a la realidad de la economía social y solidaria como pilar de una nueva economía sostenible.

3

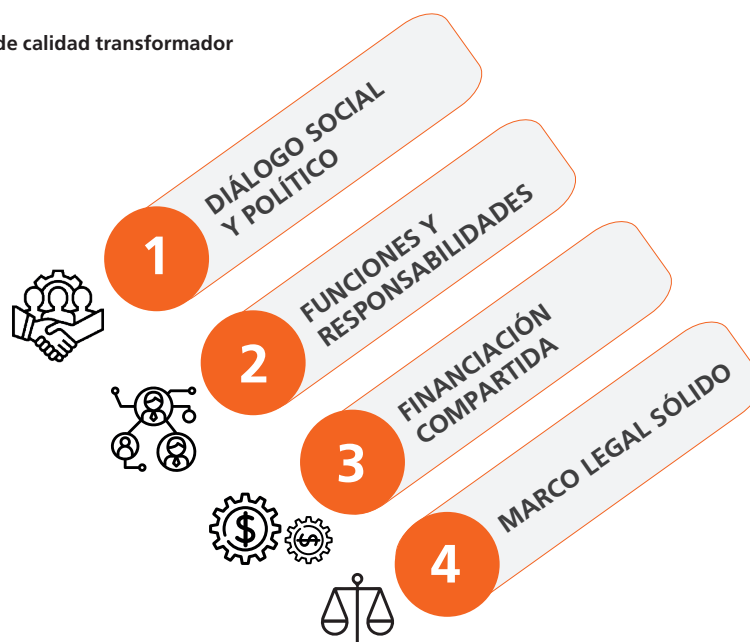
PILARES DEL APRENDIZAJE DE CALIDAD

Un aprendizaje de calidad se basa, según la OIT/CINTERFOR, en cuatro componentes básicos o pilares principales: el diálogo social y político; la definición clara de funciones y respon-

sabilidades; el acuerdo de financiación compartido, y el marco legal sólido.

Figura 1

Pilares de un aprendizaje de calidad transformador



Fuente: Elaboración propia

DIÁLOGO CONSTRUCTOR DE ACUERDOS

El diálogo social y político es el elemento clave en todas las fases del diseño, la implementación y la evaluación de los programas de aprendizaje de calidad. De manera que la comunicación, la consulta y la negociación entre múltiples actores involucrados, sientan las bases para el consenso sobre las políticas y los programas de habilidades requeridas. De ahí que los consensos alcanzados y los acuerdos construidos son la base, la experiencia y la columna vertebral de cualquier trabajo significativo sobre aprendizaje de calidad. Posteriormente, los otros 3 pilares se realizan luego de que se llegue a un consenso en el primer pilar, involucrando a las empresas de la ESS y las personas trabajadoras asociadas y asalariadas, las instituciones públicas y privadas, además de las organizaciones de la sociedad civil.

Durante la actual crisis sanitaria, y también económica, se ha mostrado una vez más el papel relevante del diálogo social y político constructor de consensos y acuerdos como un meca-

nismo útil para el desarrollo de visiones compartidas acerca de aprendizajes de calidad y sus impactos, así como la detección temprana de demandas, la definición de políticas e implementación de respuestas, y también la gobernanza democrática (OIT/CINTERFOR, 2020a).

Como se observa, es preferible el diálogo, la discusión, la negociación, y el convencimiento. Puesto que la imposición por medio de una legislación, no es una opción óptima. Sin embargo, el reflejo político en muchas partes del mundo, particularmente en América Latina, a menudo evidencia la necesidad de comenzar con la legislación y el financiamiento del aprendizaje de calidad, antes de que se hayan dado los pasos más importantes del diálogo social y político requerido para la creación de un consenso y un acuerdo sobre la EFTP y su forma más desarrollada, el aprendizaje de calidad. Pues bien, las soluciones sólo se dan cuando los actores implicados se sientan alrededor de la mesa para ponerse de acuerdo sobre un modus operandi (OIT, 2013).

Esto es también importante para la vieja alianza, los sindicatos y las cooperativas, debido a que ambos pertenecen a formas distintas de la organización de la población trabajadora, los cuales difieren en sus funciones socioeconómicas, pero cuyas estructuras, cultura democrática y objetivos están muy relacionados. Aún así, ambos tipos de organizaciones comparten raíces históricas similares, valores y principios afines, y una dinámica basada en la participación de las trabajadoras y los trabajadores.

Relacionado con lo anterior, cabe mencionar que en cuanto al desarrollo histórico de estas dos formas de organización, hay una amplia documentación de la estrecha cooperación entre ambos, e incluso de la exitosa interconexión interna. (ejemplos: OIT, 2014; Voigt, 2012; Europa press, 2009). Sin embargo, de igual manera se registra la misma cantidad de conflictos de intereses identificados. (ejemplos: Noticias de Navarro, 2020; Olcese, 2020; Raposo, 2020; Finanzas, 2016; Eitb.eus, 2014; Burgués, Martín, y Santa Cruz, 2013; CNT Victoria-Gasteiz, 2008). Dicha conflictividad gira, en el fondo, alrededor de la cuestión de la representación interna de los intereses de miembros y no miembros de cooperativas, sobre todo en situaciones de crisis.

Ahora bien, una vez mencionado lo anterior se podría afirmar que no ayuda quedarse en concepciones estáticas, pero sí es necesario tomar consciencia de la contradicción de preferir la cooperación y la solidaridad, mientras se opera en un contexto y una lógica capitalista en la operación de la empresa asociativa (Tremlett, 2013; Vogt, 2012). Por lo que, es importante fijar un enfoque más proactivo y pragmático con una mayor disposición para impulsar propuestas y, por lo tanto, una mayor capacidad de evaluar situaciones específicas y elaborar soluciones ad hoc, lo cual puede permitir una alianza ganar-ganar entre cooperativas y sindicatos. (Plum, 2014). En concordancia con ello, la Recomendación de la OIT sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) ofrece ideas para una colaboración ganar-ganar para ambas organizaciones.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES CLARAS

La división del trabajo entre los centros de formación y las empresas de la ESS de un sector, requiere una compleja pero clara división de funciones y de responsabilidades. Bajo esta organización, las empresas deben estar en el asiento de quien conduce el proceso, y le corresponde gestionar los programas de aprendizaje en su diseño y los procesos para su implementación.

Por su parte, compete a quienes proveen la educación/formación trabajar en estrecha colaboración con las empresas para evitar un vacío entre la escolarización y la formación realizada en la empresa. Por la misma razón, se debe nominar una persona coordinadora responsable para cada persona aprendiz en ambos sitios, con la capacidad técnica y pedagógica para la función de enseñanza y supervisión.

Es importante tener en cuenta que en muchas empresas sucede que no tienen la oportunidad de formar a sus aprendi-

ces en todas las áreas necesarias como una profesión reconocida. También, disponer de una persona coordinadora propia, puede representar un costo por encima de la capacidad de una empresa pequeña. Para estos casos, se puede diseñar una formación interempresarial en la cual cada aprendiz adquiere los conocimientos que faltan, visitando varios lugares o talleres para acceder a las capacidades prácticas, así como contar con tutorías y realizar módulos de capacitación, por ejemplo, impartida por las organizaciones o las asociaciones empresariales de la ESS.

De la misma manera, la empresa asociativa y solidaria debe salvaguardar las condiciones de trabajo, el bienestar, la seguridad, el medio ambiente y la salud ocupacional para todas las personas involucradas, al menos de acuerdo con los estándares establecidos en las regulaciones y las buenas prácticas. Para facilitar lo anterior, se recomienda la participación y la asesoría de las organizaciones de las y los trabajadores por su conocimiento y experiencia del mundo del trabajo y las relaciones interpersonales del sector específico, quizás en modalidad de 'junta asesora'.

Por su parte, las organizaciones de las empresas de la ESS participan en la gestión de los sistemas y de los procesos de aprendizaje, por ejemplo, a la hora de tomar el examen final de la parte práctica del aprendizaje (mientras se examina la parte teórica en los centros de formación). Por otra parte, las instituciones públicas pueden tomar la iniciativa, por medio de los servicios o agencias de empleo, y asistir en la orientación profesional de las personas jóvenes desde temprano, y vincularlas a las empresas social solidarias y los puestos de aprendizaje vacantes.

FINANCIACIÓN COMPARTIDA Y ESFUERZO CONJUNTO

En cuanto a los costos de los programas y los procesos de aprendizaje, estos deben compartirse entre las empresas y las instituciones. Por lo general, las empresas financian la mayor parte (tales como los costos de formación en la empresa y los salarios de los y las aprendices), mientras que las instituciones educativas dirigen las escuelas vocacionales y cubren los salarios de las y los profesores(as).

Por eso, para apoyar a las empresas que ofrecen puestos de aprendizaje, en muchos países se establecen fondos de aprendizaje. Por ejemplo, todas las empresas aportan al fondo, y en el momento que así lo requieran las empresas anfitrionas reciben fondos por cada persona aprendiz que contratan. Por su parte, desde el Gobierno se pueden idear e introducir incentivos fiscales, o bien, se podría apoyar con fondos de aprendizaje para empresas anfitrionas, asegurando que no haya un uso injustificado. Por último, se debe resaltar que la financiación pública total del aprendizaje no puede ser la opción óptima ni permanente. En su lugar, la financiación compartida es necesaria para asegurar el sentido de pertenencia y garantizar la sostenibilidad de los aprendizajes de calidad.

MARCO LEGAL PARA EL APRENDIZAJE DE CALIDAD

Los aprendizajes de calidad son, en primer lugar, prácticas laborales, por lo tanto, los y las aprendices se consideran trabajadores(as), no estudiantes, y se les otorga un contrato de aprendizaje anclado en el Código Laboral. Puesto que, las leyes, los reglamentos y los decretos ejecutivos garantizan condiciones de trabajo digno (tales como salarios, horas de trabajo, seguridad social, medio ambiente y salud en el trabajo) para las personas aprendices.

De esta manera, la legislación laboral ampara la relación y los contratos que rigen los aprendizajes de calidad, que deben cubrir todos los aspectos de las condiciones de trabajo, inclui-

dos los salarios, la educación/formación en el centro educativo y la cobertura de protección social. Esto con el fin de brindar una máxima orientación y evitar el abuso o la explotación de alguna forma de la persona aprendiz.

Además de esto, la evaluación intermedia y final del aprendizaje, así como la certificación de la finalización y aprobación del aprendizaje deben ser reconocidas a nivel nacional por el sistema educativo. A tal efecto, es importante que las instituciones responsables actualicen periódicamente las normas de la formación respecto al contenido, los métodos, los exámenes y el reconocimiento para adaptarse continuamente a los cambios socio culturales y a los requisitos metodológicos, técnicos y legales en consulta y colaboración con los demás actores.

4

COSTOS Y BENEFICIOS DEL APRENDIZAJE DE CALIDAD

Los costos así como los beneficios financieros y no financieros de los aprendizajes de calidad son diferentes para cada parte involucrada en el proceso transformador.

A continuación, se presentan los siguientes apartados para algunos casos.

LA TRANSICIÓN DESDE EL COLEGIO AL TRABAJO

Una vez terminada la educación diversificada o secundaria, la persona joven puede elegir básicamente entre un trabajo asalariado, un trabajo no remunerado, un estudio académico o emprender un negocio propio. En ese caso, la decisión de no realizar estudios universitarios, por ejemplo, favorece la satisfacción de deseos de consumo a corto plazo; pero a largo plazo implica una mayor probabilidad de permanecer en empleos de baja calificación con más vulnerabilidad social y laboral.

De igual manera, acceder a un primer trabajo puede presentar desafíos reales para las personas jóvenes. Por un lado, las empresas en general, no solo en Latinoamérica, son reacias a contratar jóvenes sin experiencia y cuya productividad se desconoce. Pues bien, es difícil para las personas encargadas de la contratación de personal conocer las habilidades técnicas y sociales de personas jóvenes que buscan trabajo y participan de un proceso de contratación. Como resultado, dudan en contratar personas recién graduadas o confiar con toda certeza en la reputación de la institución de educación/formación para tomar una decisión de selección y contratación de personal.

Por su parte, los programas de aprendizaje permiten a las empresas capacitar a los y las trabajadores(as) que necesitan en su empresa, mientras que los y las aprendices tienen la oportunidad de demostrar su capacidad de trabajo y su potencial de productividad, así como tomar decisiones bien informadas sobre su propia formación. Además, destaca un elemento importante a mencionar, se trata de la confianza. Conviene señalar que a las personas encargadas en las empresas, a veces les resulta difícil entender lo que quiere la nueva generación y cómo pueden aprender. Por ello, tener la confianza como responsable empleador de dejar que las personas jóvenes aprendan cómo les gusta y qué les gusta más, será en última instancia también beneficioso para la empresa.

EL DESAJUSTE DE HABILIDADES REQUERIDAS

Los aprendizajes de calidad son una forma sistemática de forjar la colaboración entre los centros educativos y de formación profesional con las empresas de la ESS. Es una realidad que las empresas cooperativas y organizaciones de la ESS a menudo critican que las habilidades de las personas solicitantes de empleo no son suficientes o adecuadas para la empresa asociativa, atribuyéndolo a un desajuste entre la educación/formación recibida y sus propias necesidades. Por esto, con el fin de ayudar a garantizar que los y las trabajadores(as) estén preparados(as) para el trabajo, las empresas deben participar activamente en la formación, idealmente a través de la colaboración con los centros educativos en el diseño de planes de estudio y la realización de módulos de formación. Por consiguiente, un aprendizaje de calidad es un mecanismo que acerca sistemáticamente a las instituciones de educación y capacitación a las empresas asociativas de la ESS, reduciendo así los desajustes en capacidades requeridas y brechas acerca de las habilidades esperadas.

Aunado a lo anterior, un estudio realizado por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) en Costa Rica identificó las habilidades blandas necesarias para un mundo de trabajo dinámico (OIT/CINTERFOR, 2018c). Estas habilidades son, entre otras, la capacidad de trabajo en equipo, de comunicación asertiva, de aprender permanentemente, de ser un(a) trabajador(a) autónomo(a) y adaptable, y de contar con la capacidad de resolver conflictos.

Por lo tanto, se evidencia que mediante un programa de aprendizaje de calidad bien diseñado e implementado se aumenta la productividad y la empleabilidad de trabajadores y trabajadoras, y a su vez, se hace realidad la expectativa empresarial acerca de las habilidades blandas; aspecto imprescindible si queremos convencer a las empresas asociativas que se animen en participar de programas para aprovechar el aprendizaje de calidad.

LOS BENEFICIOS NETOS DIFERIDOS E IMPACTOS POSITIVOS

Calcular los costos netos de un proceso de aprendizaje de calidad para una empresa depende de las variables que definen el proceso. Por ende, quien toma la decisión, no se inclui-

na fácilmente por abrir sus puertas para la formación de aprendices y la preparación de trabajadores(as) capaces y competentes. Por otro lado, existen empresas que invierten en pasantías de estudiantes, porque saben que una persona reconocida y una fuerza laboral calificada mejora el desempeño y la productividad.

En general, los beneficios acumulados para las empresas superan con creces las inversiones en las personas aprendices, que requieren supervisión y capacitación. Puesto que las empresas recuperan los costos de capacitación y acumulan beneficios netos a medida que cada aprendiz es capaz de realizar el oficio y avanza como persona productiva. Es importante considerar, que las empresas pueden ahorrar costos de contratación porque las y los aprendices tienen tasas de rotación más bajas.

Con respecto a ello, la Fundación Bertelsmann realizó un estudio detallado con diferentes modelos y profesiones en distintos sectores en España, un país con poca trayectoria en el tema. Los resultados del estudio evidencian que los programas de aprendizaje de calidad generan beneficios netos para las empresas antes de finalizar el periodo de formación en todas las profesiones estudiadas. A partir de esto, las variables que determinan el resultado financiero de un programa y proceso de aprendizaje de calidad son el nivel de salario del aprendiz, la duración del aprendizaje y el tamaño de la empresa (Walter y Mühlemann, 2015).

Del mismo modo, los y las aprendices, a su vez, pueden tener un menor salario durante el periodo de aprendizaje, similar al que podrían haber conseguido en otro empleo. Pero a diferencia de un(a) estudiante realizando una pasantía con o sin beca, un(a) aprendiz cuenta desde el primer día de su formación con un salario fijo y la seguridad social, lo cual se convierte en una nueva experiencia práctica desde el inicio del aprendizaje de calidad. Además, la persona obtiene competencias relevantes que amplían su desempeño, mejoran su empleabilidad y recibe un certificado reconocido por las empresas, el sector, la comunidad y las instituciones. En ocasiones, es necesario lidiar con una percepción negativa de la formación técnica, en vista del imaginario social de una carrera universitaria. No obstante, después del aprendizaje de calidad, una persona joven tiene más chance de conseguir un empleo estable y ganar un mayor salario comparado con un(a) trabajador(a) no calificado(a).

EL MERCADO LABORAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES

La innovación social es posible si viene guiada por la conciencia y la responsabilidad de las personas involucradas, únicamente depende de su capacidad de madurar y adquirir actitudes tales como la posibilidad de “reformular la relación entre desarrollo y derechos, globalización y región, en la medida en que el crecimiento no está separado de los derechos, y por eso éstos se refuerzan mutuamente” (Cattabiani citado en OIT, 2014).

Por un lado, las empresas asociativas pueden ser los instrumentos de una transformación profunda de las estructuras económicas y sociales, y una escuela permanente de una nueva cultura constructora de una economía sostenible. Por otro lado, los sindicatos pueden colaborar en esta transformación. Por tanto, ambos deben estar en armonía con las perspectivas nacionales y los planes de desarrollo, con el objetivo de elaborar la política económica y social de su país junto con todas las instituciones (Plum, 2014). Se debe tener presente que la libertad de unirse y de formar grupos, asociaciones u organizaciones es un derecho fundamental y constitucional, también otorgado en la Constitución de la OIT. De ahí que las organizaciones sociales y empresariales fuertes e independientes son herramientas esenciales para la buena gobernanza democrática del mercado laboral a través del diálogo y la negociación.

De manera que, al incorporarse en el lugar del trabajo, habrán aprendices que se enteran probablemente por primera vez acerca del funcionamiento de una empresa asociativa o de una organización social para atender sus necesidades, dar vida a sus derechos y trabajar por sus intereses. De allí surge la oportunidad para que las empresas y las organizaciones sociales tengan libre acceso con jóvenes, los cuales podrían convertirse en miembros de la organización y de la empresa asociativa.

ALIANZA PÚBLICA Y PRIVADA, RENTABLE Y SOSTENIBLE

El constante cambio tecnológico genera nuevas demandas de habilidades en el mercado laboral. Por tal motivo, es sumamente relevante anticiparse a las futuras necesidades de habilidades y capacidades al equipar a los centros educativos vocacionales y centros de capacitación con la infraestructura más moderna y las mejores herramientas; al actualizar los planes de estudio y adecuar los módulos y los métodos de capacitación así como al volver a capacitar o actualizar a los(as) profesores(as) y coordinador(as); todo ello representa costos considerables para generar oportunidades invaluableles.

Por otra parte, los ministerios o instituciones gubernamentales a cargo de la educación técnica y de la formación profesional pueden explorar oportunidades para complementarse con recursos privados existentes antes de asumir todas las inversiones. Es decir, si un gobierno nacional o local logra una alianza entre la institución de educación/formación y las empresas asociativas, ambas partes pueden convenir en trabajar en conjunto para complementar y aprovechar mutuamente de sus recursos. Por ejemplo, los equipos e instalaciones, los conocimientos acumulados, y los resultados de la investigación innovadora.

Dicho lo anterior, es importante destacar que se deberían visualizar y forjar más alianzas entre instituciones de educación/formación y las empresas/organizaciones de la ESS para poder aprovechar los recursos existentes y el conocimiento de las empresas asociativas, facilitando así también la rentabilidad y la sostenibilidad de sistemas de aprendizaje de cali-

dad. Del mismo modo, en muchos países de la Región, un gobierno nacional y los gobiernos locales podrían tomar más iniciativa y desempeñar un papel más activo como catalizadores en el establecimiento de procesos democráticos y participativos de aprendizaje de calidad. No obstante, siempre

respetando que sean las empresas social solidarias y las organizaciones asociativas quienes deberán conducir el proceso del diseño, la implementación y la evaluación de programas y procesos de aprendizaje de calidad.

5

APRENDIZAJE DE CALIDAD EN LA AGRICULTURA

ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN EN LA AGRICULTURA SOSTENIBLE

Cada ser humano tiene necesidades básicas como el alimento, la vivienda y la salud para su subsistencia. En tiempos de crisis, se pone en evidencia la vulnerabilidad de las personas y de un país en la capacidad de satisfacer estas necesidades. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) estima que con la actual crisis sanitaria por el covid-19 cerrarían más de 2,7 millones empresas formales en la región. Esto se traduciría en una pérdida de 8,5 millones de puestos de trabajo, sin incluir las reducciones de jornada que realicen las empresas que seguirán operando.

Aunado a lo anterior, se puede afirmar que se pierde el saber empresarial, la capacidad instalada y la infraestructura, así como cadenas de producción y circuitos de flujo de pagos. Además, líneas de producción completas, en las que participa más de una economía, pueden detenerse debido a la falta de insumos, partes y componentes, provocando otra crisis por la gran dependencia de la industria de muchos países de partes y componentes producidos en China, lo cual favorece el traslado de las operaciones de las empresas a sus países de origen (reshoring) o a destinos cercanos (nearshoring) (CEPAL, 2020).

Con respecto a ello, según la OIT, hay 9,4 millones de personas jóvenes desempleados(as), 23 millones no estudian ni trabajan, y más de 30 millones sólo consiguen empleo en condiciones de informalidad en América Latina y el Caribe. Igualmente, se pronostica una tasa de desempleo juvenil en la región de 18% para finales del año 2020. Esto representa un poco más del doble de la tasa general y tres veces más que la de personas adultas, una situación que se repite en casi todos los países (OIT, 2020b).

Por su parte, CINTERFOR agrega en su reciente informe que la pobreza podría aumentar y alcanzar a un 35% de la población, a la vez que se profundizan la informalidad y la desigualdad, lo que se reflejaría en variaciones del índice de Gini entre 0.5% y 6.0%, con impactos más severos entre los grupos más vulnerables, en especial jóvenes y mujeres (CINTERFOR, 2020a).

Adicionalmente, después de 70 años de la Revolución Verde y 20 años de trabajar con cultivos transgénicos, existe una deficiencia en el valor nutricional de los alimentos. Según la Organización Mundial de Salud (OMS) existen 2 mil millones de personas consideradas desnutridas con deficiencias de micronutrientes, ya sea por falta o por exceso de alimentos, y una disminución nutricional del 5 al 40% en dos tercios de los alimentos consumidos en la mayoría de los Estados miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (OMS citado en Mooney y Grupo ETC, 2019).

Tomando en consideración estos posibles escenarios futuros es evidente la crisis humanitaria que está por llegar. Por este motivo, desde ahora y con sentido de urgencia es de vital importancia prestar atención a la soberanía alimentaria y dar prioridad a la seguridad nutricional de la población. Ahora bien, retomando lo mencionado en la introducción, países y comunidades con una fuerte trayectoria educativa de formación técnica y profesional manejan mejor las situaciones de crisis, se adaptan y reinventan más fácilmente, tienen menos personas desempleadas y empoderan económicamente a mujeres y jóvenes.

En vista de la situación actual, es la oportunidad de implementar las ventajas del aprendizaje de calidad en el sector agropecuario, pues es el fundamento para la satisfacción de la necesidad básica de la alimentación; eso sí, sin comprometer las capacidades de las futuras generaciones por un manejo irresponsable e insostenible. A su vez, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (ONUAA), más conocida como la FAO, define, que para hacer sostenible la agricultura debe satisfacer las necesidades de las generaciones presentes y futuras, y al mismo tiempo garantizar la rentabilidad, la salud ambiental, y la equidad social y económica. Por lo tanto, la alimentación y la agricultura sostenibles contribuyen a los cuatro pilares de la seguridad alimentaria —la disponibilidad, el acceso, la utilización y la estabilidad— y a las tres dimensiones de la sostenibilidad —ambiental, social y económica (FAO, 2011).

CARACTERÍSTICAS Y POTENCIALIDADES DE JUVENTUDES RURALES

Las juventudes rurales latinoamericanas son heterogéneas, claramente se diferencian de las generaciones anteriores, con

más dificultades estructurales y limitaciones reales de inserción social, económica y política, pero con un potencial enorme para su empoderamiento en el desarrollo de las zonas rurales, a continuación se enumeran estas características y potencialidades de las juventudes rurales actuales:

1. las personas jóvenes sufren de una relativa invisibilidad de su capacidad laboral y una baja remuneración por su trabajo;
2. los derechos de personas jóvenes son poco reconocidos en el ámbito familiar, debido a la tradición patriarcal. Además, en el ámbito de la comunidad rural tienen pocas oportunidades de participación, de toma de decisiones y de realización de proyectos;
3. las personas jóvenes experimentan una importante dispersión poblacional;
4. muchas personas jóvenes tienen la expectativa de migrar a zonas urbanas;
5. gente joven tiene una mayor dificultad para acceder a los medios de producción, al empleo, al financiamiento;
6. las juventudes son de poco interés para investigadores(as) sociales, y
7. no existen políticas efectivas de juventud para apoyar integralmente a este sector de la población.

A su vez, los y las jóvenes hoy cuentan con:

- una mayor formación que las generaciones pasadas, pero insuficiente para gestionar los cambios tan acelerados y permanentes;
- una mayor conciencia de la necesaria sostenibilidad ambiental;
- una mayor predisposición al cambio y a la innovación tecnológica que las generaciones anteriores, y además,
- una mayor capacidad para asociarse y organizarse, según lo planteado por Espinola y Bruniard citado por Mesén (Mesén, 2012).

En el caso de las mujeres jóvenes en zonas rurales, cabe destacar que han desarrollado potentes estrategias de género y realizan enormes esfuerzos para superar los vínculos más tradicionales por patriarcales. Determinismos que les limitan al trabajo doméstico, a labores de cuidado, a la agricultura de subsistencia y a un medio rural conservador, con pocas oportunidades para ellas, tal y como fue el destino de sus madres y abuelas en un rol tradicional de ama de casa. Dado que una de las estrategias de superación más efectivas en mujeres jóvenes ha sido y es la fuerte inversión en su educación, esta prioridad tiende a alejarlas de las comunidades rurales y del mundo campesino, también les permite distanciarse de sus contrapartes varones jóvenes en el campo; lo anterior implica la pérdida de un capital formativo requerido para la comunidad de origen y el desarrollo rural sostenible. (Mesén, 2012; INAMU, 2019).

Con respecto a la disponibilidad de alimentos, las personas jóvenes podrían cristalizarse como actores relevantes y agentes estratégicos. Pues bien, la combinación de estrategias de educación y formación técnica y profesional, potenciada con oportunidades de acceso a las tecnologías de información y

comunicación, pueden convertir a estas personas jóvenes rurales en agentes de cambio y transformación hacia una agricultura sostenible en las diferentes fases de las cadenas agroalimentarias (preproducción, producción, innovación y comercialización).

O bien, como señala Rattan Lal, ganador del Premio Mundial de Alimentación 2020, se debe respetar a las personas productoras y a las profesionales de la agricultura, de igual manera alentar a las personas más jóvenes, a las más lúcidas y a las más brillantes a trabajar en profesiones agrícolas. Pues ese es el futuro de la humanidad; sin embargo, para que esto suceda, es necesario diseñar ofertas y ofrecer oportunidades como programas y procesos de aprendizaje de calidad transformadores para profesiones agropecuarias en zonas rurales.

FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA AGRICULTURA 4.0

Para el Banco Mundial, el sector agroalimentario será el protagonista en el futuro mundo del trabajo y del emprendimiento. Recientemente, lanzó el llamado de aprovechar la revolución digital para mejorar el rumbo del sistema alimentario mundial y los resultados nutricionales y ambientales, y reducir la pobreza (Banco Mundial, 2020).

En este sentido, la innovación tecnológica mueve el mundo de lo físico a lo digital, un proceso o una revolución resumida en el término "Industria 4.0".

En el presente contexto se habla de la "Agricultura 4.0", o agricultura inteligente. Lo cual incorpora herramientas digitales como el Sistema de Posicionamiento Geográfico (GPS, por sus siglas en inglés), drones, satélites y robots han facilitado el desarrollo de tecnologías como el Internet de las Cosas (IoT), el Big Data, la tecnología blockchain, la Inteligencia Artificial, la Realidad Virtual y la Realidad Aumentada, estas herramientas poseen un sinnúmero de aplicaciones para ahorrar costos, optimizar procesos, aumentar la eficiencia, reducir la repercusión ambiental utilizando menos insumos (agua, energía, abonos, plaguicidas, etc.), y producir más y mejores alimentos.

Como se evidencia, la incorporación de la innovación y la tecnología está demandando profesionales de calidad con nuevos conocimientos, actitudes y habilidades, capaces de adaptarse y avanzar en el desarrollo continuo del paradigma sostenibilidad y la nueva realidad tecnológica. De manera que, los y las nuevos(as) profesionales agrícolas necesitan, además de su conocimiento profesional específico, formarse en las siguientes áreas:

Tecnología: trabajar con maquinaria agrícola computarizada como los robots, drones y aplicaciones complejas para la navegación cinética satelital en tiempo real; manejar tecnologías financieras como los blockchains y criptomonedas; y trabajar con algoritmos, datos procesados y modelos de pronósticos.

Ambiente: procesar datos masivos que posibiliten la edición

genómica, la biología sintética, la economía circular, y la bioeconomía; conocer los ecosistemas locales, los sistemas de riego, nuevos controles de plagas o enfermedades, además de equipos para el empaquetado o procesamiento de productos.

Administración: capacidad de tomar decisiones, de gestión empresarial, ambiental y de la innovación, el emprendimiento, el mercadeo y la comercialización.

Ahora bien, la digitalización no solo puede contribuir en aumentar la productividad, sino que también puede asistir a los agricultores, y principalmente a las agricultoras, a satisfacer las crecientes demandas a la política y de la sociedad sobre la producción agrícola y pecuaria. Asimismo, los instrumentos de la Agricultura 4.0 pueden ayudar a alcanzar los objetivos ambientales de salud de los ecosistemas y de conservación de la naturaleza, pero también los criterios de bienestar animal. Por ejemplo, los drones pueden barrer los campos, detectar y rociar la maleza, ahorrando así combustible y reduciendo contaminación. Igualmente, con blockchain se puede eliminar a las y los intermediarios, esto ahorra tiempo y mejora el acceso a los mercados, hasta rastrear el flujo de los subsidios agrícolas.

Sin embargo, una mirada a la historia invita a no perder de vista que ya se prometieron maravillas a la humanidad; pues con la introducción de innovaciones tecnológicas como el telégrafo, la radio, la televisión, el internet, y ahora el Blockchain, se pensó que se harían sociedades más equitativas; que los procesos de la Revolución Verde y el uso de los cultivos transgénicos aumentarían la producción de alimentos para una creciente población mundial, ahorrarían agua y administrarían mejor los recursos en tiempo de crisis ambientales y climáticas.

Pese a todo, hasta ahora ninguna de estas promesas se ha cumplido, por el contrario, hay más poder económico concentrado, más desigualdad, pobreza y malnutrición en el mundo. Mientras la tecnología sea impulsada por unas pocas empresas movidas por el lucro e introducidas en una sociedad no equitativa, difícilmente podrá beneficiar a la mayoría.

Por tanto, para que se rompa el ciclo de promesas incumplidas, y para que las nuevas tecnologías tengan un valor agre-

gado verdadero para el bienestar de la comunidad y la humanidad, y no solo para las ganancias de unas cuantas empresas grandes, es necesario que quienes trabajan en la agricultura y en el sistema alimentario, ya sea por cuenta propia o asalariada, cada persona debe tener una voz crítica en su participación para dar prioridad a las comunidades y a la cooperación (Mooney y Grupo ETC, 2019).

Cuando una nueva técnica ofrece un verdadero valor agregado al sector agropecuario, también el beneficio llega a las fincas pequeñas. Una razón más para promover el aprendizaje de calidad transformador en el sector agropecuario, y empezando por empresas asociativas de la economía social solidaria, porque aprenden muy rápido, aplican las nuevas opciones tecnológicas y toman ventaja en las oportunidades.

En cuanto a las actividades en el sector agropecuario, estas se diferencian principalmente en las áreas de producción de plantas y cría de animales, y sus respectivos procesamientos para obtener alimentos para suelos, plantas, seres humanos y animales. Por consiguiente, cada actividad tiene sus requisitos específicos que se convierten en las bases curriculares y las profesiones requeridas. Entonces, una alta especialización de las personas productoras puede generar una alta calidad y pericia en los procesos, productos y servicios, pero requiere un aprendizaje permanente de actualización orientado a una capacitación más amplia.

De modo que cada país debe definir su propio rumbo y su preferencia. Ejemplo de ello es Alemania, en donde existe un alto grado de especialización en las profesiones técnicas, y en consecuencia, ante las nuevas exigencias en el sector agropecuario se han desarrollado nuevos módulos de formación técnica denominados 'Tecnología agrícola basada en la información' y 'Producción de cultivos basada en información'. Además, se utiliza la herramienta de bosques virtuales y simuladores de máquinas forestales en la capacitación de la silvicultura. (Bretschneider, 2019) En otros países europeos, como por ejemplo Suiza, se confía más en la capacitación amplia y se invierte más en la formación intersectorial, reduciendo así la necesidad de ponerse al día con los inventos y los cambios. Lo que ambos países comparten es tener procesos sólidos de aprendizaje de calidad para sus juventudes.

6

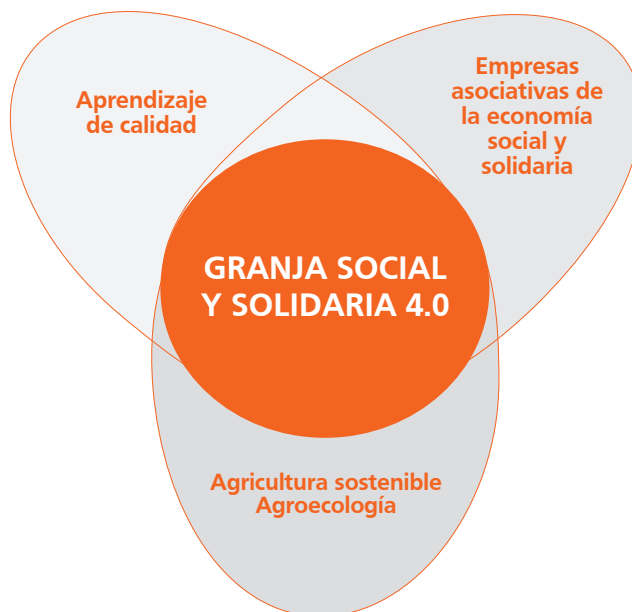
PROPUESTA “GRANJA SOCIAL Y SOLIDARIA 4.0”

Esta propuesta busca combinar y potenciar los diferentes elementos en un modelo de formación técnica y profesional en empresas agropecuarias asociativas de la economía social solidaria, ofreciendo puestos de aprendizaje de calidad transformador a personas jóvenes rurales, con métodos moder-

nos y tecnologías innovadoras. El objetivo consiste en renovar su producción y contribuir a una agricultura sostenible, a la soberanía alimentaria y a la seguridad nutricional, una propuesta de ‘Granja social y solidaria 4.0’.

Figura 2

Elementos de una Granja social y solidaria 4.0



Fuente: Elaboración propia

A pesar de las condiciones específicas en la matriz productiva, formativa y cultural, se puede mostrar una ruta general de cómo llegar a una Granja social y solidaria 4.0, y la propuesta permite alcanzar en un plazo de dos a cuatro años las siguientes metas (dependiendo de las condiciones del contexto y del empeño de los diferentes actores):

- personas jóvenes rurales han sido formadas como profesionales en una empresa asociativa;
- empresas asociativas cuentan con una producción innovadora y han contribuido a desarrollar una agricultura sostenible, a la seguridad alimentaria y nutricional;
- currículos empresariales e institucionales de ocupaciones agropecuarias han sido actualizados;
- docentes en centros formativos y tutores en empresas asociativas han sido actualizados en ocupaciones agropecuarias;

- acuerdos ejemplares que germinan del poder constructivo de un diálogo social y político han sido alcanzados;
- una base ejemplar que se puede replicar en otras empresas y sectores ha sido sistematizada.

DIAGNOSTICO DE LA CAPACIDAD Y EL FUNCIONAMIENTO EMPRESARIAL

Para alcanzar el objetivo, el primer paso en el proceso es analizar las necesidades de la empresa asociativa y a su entorno: la comunidad y el sector en que opera. De ahí que la pregunta clave sea ¿cuales tipos y niveles de habilidades y conocimientos necesita la empresa para diversificar, innovar y mejorar su productividad y sostenibilidad?. En lo que respecta al levantamiento de la mínima información que se necesita como base del proceso, esta se lleva a cabo utilizando las siguientes preguntas:

- ¿Qué produce y ofrece la empresa?
- Cuáles y cómo son los procesos productivos y empresariales (eficientes, estructurados, sostenibles, etc.)?
- ¿Cuál es la posición en el mercado y su rol en la comunidad?
- ¿Que le gustaría hacer diferente o adicional como empresa?
- ¿Cuál(es) área(s) de la empresa requieren innovar (planificación, administración, producción, financiamiento, mercadeo, comercialización, otra)?

- ¿Cuáles conocimientos actuales y habilidades técnicas y blandas se necesitan para el cambio?

Es importante destacar que existen muchos métodos para este tipo de diagnóstico. Sin embargo, se elige según la preferencia o el alcance de la empresa. Una vez realizado el análisis empresarial, se recomienda formar un grupo multidisciplinario de varias partes interesadas para continuar definiendo los siguientes pasos y elementos conjuntamente.

Figura 2

Pasos para alcanzar una Granja social y solidaria 4.0



Fuente: Elaboración propia

DEFINICIÓN EN EQUIPO DE LOS DETALLES DE LA FORMACIÓN

Para que el aprendizaje de calidad sea transformador y realmente de impacto, hay que definir los detalles. Cabe destacar que ninguna empresa u organización puede hacer este trabajo por sí misma. En su lugar, se debe asumir una responsabilidad compartida entre las diferentes partes interesadas en el proceso, porque se necesitan los diferentes puntos de vista, la sabiduría de la multitud y los sentidos comunes del colectivo, para llegar a un resultado relevante y sostenible para la transformación, debido a que ningún sistema o proceso funciona por su cuenta, uno gana y los demás pierden. Tampoco se trata de un ejercicio de una única vez, ya que solamente se pueden generar beneficios duraderos cuando se toma y se lleva el pulso de la empresa/organización y del sector regularmente.

Por lo tanto, se recomienda conformar un grupo de trabajo o 'grupo de formación profesional 4.0' que sea multidisciplinario y compuesto de múltiples partes interesadas. Para ello, las y los integrantes de dicho grupo podrían ser dueños(as) de la empresa asociativa, representantes de instituciones de formación técnica pública y privada, representantes de empresas y/o cámaras empresariales de la ESS del sector, y demás expertos y expertas en materia técnica, administrativa, pedagógica o laboral que se considere oportuno de forma eventual o permanente. De igual manera, el equipo de formación profesional 4.0 debe definir los siguientes parámetros:

- las necesidades y las prioridades formativas para la empresa;
- los estándares requeridos y las innovaciones tecnológicas;
- el título y el nivel de la formación (técnico, auxiliar, etc.);
- los entes disponibles de formación y capacitación con ofertas teóricas relevantes, tanto presenciales como virtuales, nacionales e internacionales;
- las empresas asociativas y no asociativas comprometidas con la formación práctica;
- la duración, la metodología y la modalidad de la enseñanza y el aprendizaje;
- el currículo 4.0 que coordina y articula la parte teórica y la práctica de la profesión;
- el ente encargado y la forma de las evaluaciones intermedias y del examen final;
- el ente autorizado que emite la certificación y entrega el certificado;
- el perfil y la capacidad de la persona coordinadora en la(s) empresa(s);
- la documentación (formularios de solicitudes, autorizaciones, informes, etc.);
- las condiciones laborales y de seguridad ocupacional en el puesto de aprendizaje;
- las fuentes de financiamiento disponibles para todos los aspectos del proceso; y
- el perfil de la persona joven requerida para el puesto de aprendizaje.

DESARROLLO DE UN CURRÍCULO EMPRESARIAL E INSTITUCIONAL 4.0

Como se observa, elaborar un plan de estudio es un paso complejo. Pues bien, llegará a ser de la mayor relevancia posible para la persona joven, para la empresa y para el sector que operan en el marco del sistema educativo y productivo del país. No obstante, podría darse el caso que tal marco de referencia no exista o no este actualizado. Por ende, una vez identificado y definido lo que la empresa asociativa quiere lograr e innovar, se debe investigar la oferta disponible de formación técnica, y los programas impartidos en modalidad presencial y virtual desde instituciones públicas y privadas en el nivel nacional o en la modalidad a distancia al nivel internacional.

En el caso necesario de adaptar y armonizar los perfiles ocupacionales y los planes curriculares, se toman las descripciones de los procesos productivos y empresariales como bases para definir los ajustes en los contenidos y en la metodología del proceso 4.0 adecuado para las profesiones deseadas, aprovechando al ajustar, combinar, y complementar con elementos novedosos requeridos. Por su parte, las instituciones de educación y formación, así como del sector específico de actividad de la empresa pueden ser las primeras fuentes de información, y probablemente ya ofrecen asesorías relevantes y capacitaciones pertinentes.

Por último, la parte práctica de la formación se adquiere durante periodos definidos según el plan curricular, en una o varias empresas que manejan los productos o los servicios deseados en las capacidades de la persona aprendiz. Eventualmente, se tendrá que considerar con flexibilidad la necesidad de realizar módulos en empresas convencionales para complementar la formación práctica.

TAREAS Y FUNCIONES ENTRE EMPRESAS Y CENTROS FORMATIVOS

La persona que imparte en el o los centro(s) formativo(s) asignado(s) y el o los coordinador(es) en la(s) empresa(s) son responsables de la ejecución de la formación; también de la sincronización continua del proceso educativo teórico y práctico; de monitorear el avance del aprendizaje; de informarse entre sí de eventuales desviaciones o dificultades; y de llevar el control de la documentación. Igualmente, son las personas de contacto para la persona aprendiz y, en caso de menores de edad para las personas encargadas.

En el caso que dichas personas no están a la altura 4.0, se debe pasar por un proceso de actualización, similar al diagnóstico de la empresa. Es decir, se debe analizar lo que sabe, cómo enseña, cuáles son las nuevas exigencias, qué le falta, quién ofrece que, cuánto dura y quién financia la capacitación. Cabe mencionar que la OIT/CINTERFOR está desarrollando un curso especializado de formación sobre el 'aprendizaje de calidad con un portal de recursos digitales para docentes. También, ofrecerá para finales del año 2020, de manera conjunta con su Centro en Turín, Italia, soluciones

específicas como por ejemplo una guía de prácticas para docentes y un programa de capacitación para que los y las profesores(as) integren la perspectiva de formación basada en proyectos enfocados en el desarrollo de habilidades transversales en modalidad blandas.

Del mismo modo, es la responsabilidad de la empresa anfitriona, en la cual se desarrolla la formación práctica, el asegurar que la persona aprendiz cuente con su propio espacio, acondicionado y con los recursos necesarios desde el primer día de su capacitación, incluso, si fuera el caso tener listo el uniforme o la ropa de trabajo. Para este efecto, se debe inspeccionar la empresa con la persona coordinadora y una persona experta en la materia, documentar lo que hacer falta y ofrecer las recomendaciones según los requisitos en el currículo empresarial, las normas laborales y de seguridad ocupacional vigentes, además, dar seguimiento para verificar que se cumpla con lo recomendado. No obstante, si la empresa es muy pequeña para cubrir todo lo requerido en el plan curricular empresarial, se establecen alianzas y se negocian acuerdos con empresas afines que apoyen con lo que falta. Estas contrapartes también deben pasar por la inspección y el ajuste del puesto de trabajo, así como deben contar con un(a) coordinador(a) que supervise el módulo que se imparte en dicha empresa. Finalmente, las mismas exigencias aplican para el o los centro(s) formativo(s).

FUENTES Y MODALIDADES DEL FINANCIAMIENTO

El financiamiento de la parte teórica está garantizado en gran parte por entidades públicas, o accesible a través de módulos virtuales de bajo costo. Por ello, la empresa anfitriona se hace cargo del acondicionamiento del espacio en el puesto de trabajo, la remuneración y la seguridad social para la persona aprendiz, los materiales necesarios para la formación y el sueldo de la persona coordinadora.

Sin embargo, en el caso que no se puede cumplir con todos estos gastos, se puede buscar un patrocinio público y/o privado a nivel comunitario, nacional o internacional.

De esa manera, lo que resta es elegir a las personas jóvenes según el perfil establecido para el aprendizaje de calidad transformador, firmar el contrato de aprendizaje entre la empresa, la persona joven y la institución formativa, y empezar a impartir la formación según el currículo establecido en el contrato.

EVALUACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE NUEVOS PROFESIONALES

El 'equipo de formación profesional 4.0' definió en su proceso cuántas veces, cuándo, cómo y por cuál ente se realizan las evaluaciones de la persona aprendiz. La Cámara Nacional de Economía Social Solidaria (CANAESS) puede llegar a ser este ente y a facilitar el reconocimiento de una contraparte en el sector agropecuario con el conocimiento específico. En cambio, si el 'equipo' decidió optar por otro ente, es impor-

tante que cuente con los planes curriculares y empresariales e institucionales calificados de la formación técnica, los informes del avance de la persona aprendiz, y las condiciones requeridas para ejecutar las evaluaciones.

Una vez terminada la formación, se recomienda solicitar el reconocimiento y la validación del certificado ante la institu-

ción encargada a nivel nacional, y para que la persona joven formada tenga más oportunidades en el mundo del trabajo. Asimismo, aumentará la posibilidad de que más empresas asociativas quieran ofrecer aprendizajes de calidad.

7

CONCLUSIÓN: INVITACIÓN A SEGUIR LA RUTA SEÑALADA

Como se ha expuesto, el proceso de aprendizaje de calidad como la forma más elevada de una formación técnica y profesional, se basa en el diálogo constructor de acuerdos, precisando funciones y responsabilidades, haciendo cuentas claras para todos los actores involucrados.

En cuanto al financiamiento del esfuerzo conjunto, este es compartido y se encuentra respaldado por un marco legal, que aplicado en empresas asociativas de la economía social y solidaria se convierte en un aprendizaje de calidad y una oportunidad extraordinaria. La experiencia práctica resulta en sinergias significativas para que una comunidad y un país lideren mejor los desafíos actuales y las situaciones de crisis de diferentes índoles. Además, una vez instalada la buena

práctica en el sector agropecuario, y tomando en cuenta las últimas innovaciones tecnológicas disponibles de la Agricultura 4.0, la empresa asociativa se convierte en una Granja social y solidaria 4.0, contribuyendo al desarrollo de una agricultura más sostenible, y a la soberanía alimentaria y la seguridad nutricional.

Finalmente, para facilitar la comprobación de la efectividad de las suposiciones presentadas en este documento, se señalan los distintos pasos hacia la realización de una Granja social y solidaria 4.0; lo requerido para transformar la realidad de cara al futuro en un escenario sustentable y solidario a través de la formación de la juventud rural desfavorecida y de la transformación de personas jóvenes en nuevos profesionales.

REFERENCIAS

- Axmann, M.** (2004). Facilitating labour market entry for youth through enterprise-based schemes in vocational education and training and skills development. SEED Working Paper No. 48 - Series on Youth and Entrepreneurship. (Ginebra, OIT) https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_117683/lang--en/index.htm
- Banco Mundial.** (2020). Después de la pandemia: aprovechar la revolución digital para mejorar el rumbo del sistema alimentario mundial. <https://www.bancomundial.org/es/news/immersive-story/2020/08/06/beyond-the-pandemic-harnessing-the-digital-revolution-to-set-food-systems-on-a-better-course>
- Bretschneider, M.** (2019). Berufsbildung 4.0 - Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Die Ausbildungsberufe „Landwirt-in“ und „Fachkraft Agrarservice“ im Screening; Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Heft Nr.: 204. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10377>
- Burgués, A., Martín, S., Santa Cruz, I.,** (2013). La relación entre cooperativas transformadoras y desigualdades sociales en los territorios. Scripta nova. Revista electrónica de geografía y ciencias sociales. Vol. XVII, núm. 427 (4). Barcelona. <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-427/sn-427-4.htm>
- CEPAL, FAO, IICA.** (2019). Perspectivas de la agricultura y del desarrollo rural en las Américas: una mirada hacia América Latina y el Caribe 2019-2020. <https://repositorio.iica.int/bitstream/handle/11324/8214/BVE19040295e.pdf?sessionid=34769157F2578E69ACFA20CA3BB-C87E5?sequence=1>
- CNT Vitoria-Gasteiz.** (2008, 16 de octubre). Los capitalistas del Grupo Mondragón explotan a los trabajadores de Polonia. CNT. <https://vitoria.cnt.es/blog/2008/10/16/los-capitalistas-del-grupo-mondragon-explotan-a-los-trabajadores-de-polonia/>
- Eitb.eus.** (2014, 14 de enero). Cierre de Fagor Electrodomésticos: CRO-NOLOGIA de los hechos. Eitb.eus. <https://www.eitb.eus/es/noticias/economia/fagor-edesa-electrodomesticos/detalle/1914622/cierre-fagor-electrodomesticos--cronologia-hechos>
- Europa press.** (2009, 19 de noviembre). Economía.- Corporación Mondragón y el sindicato norteamericano USW colaborarán para promover cooperativas industriales. Europa press. <https://m.europapress.es/economia/noticia-economia-corporacion-mondragon-sindicato-norteamericano-usw-colaboraran-promover-cooperativas-industriales-20091119121141.html>
- FAO.** (2018). Transformar la alimentación y la agricultura para alcanzar los ODS: 20 acciones interconectadas para guiar a los encargados de adoptar decisiones. <http://www.fao.org/3/I9900es/I9900es.pdf>
- FAO.** (2011). Seguridad Alimentaria y Nutricional Conceptos Básicos. 3ra Edición, febrero de 2011. Programa Especial para la Seguridad Alimentaria - PESA - Centroamérica Proyecto Food Facility Honduras. <http://www.fao.org/3/a-at772s.pdf>
- FIESS.** (2012). Las mujeres, corazón de la economía social y solidaria. Una mirada sobre una actividad con sabor internacional. Informe Final. <http://www.economiasolidaria.org/files/Informe-Mujeres-corazon-de-la-ESS-Abril2012.pdf>
- Finanzas.** (2016, 12 de mayo). BATZ (Grupo Mondragón) exige bajar sueldos el 16 % para comprar Araluze. Finanzas.com. https://www.finanzas.com/empresas-y-directivos/batz-grupo-mondragon-exige-bajar-sueldos-el-16-para-comprar-araluze_13408035_102.html
- G20.** (2012). Key Elements of Quality Apprenticeships. Labour and Employment Ministers. Task Force on Employment. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_218209.pdf
- MEP.** (2019). Especialidades en la educación técnica, curso lectivo 2019. Boletín 06-19. http://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/EspecialidadesenlaEduca%C3%B3nT%C3%A9cnicaCursoLectivo2019.pdf
- Mesén, R.** (2012). La situación educativa y ocupacional de los jóvenes rurales. Una propuesta de política diferenciada. (Alemania). https://www.academia.edu/42768547/la_situacion_educativa_y_ocupacional_de_las_juventudes_rurales._Una_propuesta_de_politica_diferenciada
- Mooney, P.; Grupo ETC.** (2019). La insostenible Agricultura 4.0 Digitalización y poder corporativo en la cadena alimentaria. Ciudad de México. https://www.etcgroup.org/sites/www.etcgroup.org/files/files/la_insostenible_agricultura_4.0_web26oct.pdf
- Noticias de Navarra.** (2020, 6 de junio). ELA rechaza la rebaja del 13% en Fagor Ederlan. <https://www.noticiasdenavarra.com/economia/2020/06/06/ela-rechaza-rebaja-13-fagor/1052415.html>
- OIT.** (2020a). Declaración del Director General de la OIT para el Día Internacional de las Cooperativas 2020. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_749812/lang--es/index.htm
- OIT.** (2020b). Informe Mundial sobre el Empleo Juvenil 2020. (Ginebra). https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_738631/lang--es/index.htm
- OIT.** (2019a). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2019 [Resumen]. (Ginebra). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670569.pdf
- OIT.** (2019b). Quality Apprenticeship. Addressing skills mismatch and youth unemployment. Skills for Employment Policy Brief. (Ginebra). https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_710173/lang--en/index.htm
- OIT.** (2019c). Manifiesto de la IX Academia de Economía Social y Solidaria. https://www.ilo.org/madrid/prensa-y-medios/noticias/WCMS_725820/lang--es/index.htm
- OIT.** (2017). Manual de herramientas de la OIT para los aprendizajes de calidad. Volumen I: Guía para formuladores de políticas. (Ginebra). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_636162.pdf
- OIT.** (2012). Informal Apprenticeship in the Micro and Small Enterprises (MSEs) Alternative approach in Egypt. (Ginebra). http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_213126.pdf
- OIT.** (2014). Sindicatos y cooperativas de trabajo: balance y perspectivas. Boletín Internacional de Investigación Sindical. (Ginebra). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_240535.pdf
- OIT.** (2013). Feasibility study for a global business network on apprenticeship. (Ginebra). https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_222180/lang--en/index.htm
- OIT/CINTERFOR.** (2020a). La formación profesional frente a la crisis COVID-19. (Uruguay). Informe final del ciclo de videoconferencias OIT/Cinterfor. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/informefinalCicloVC.pdf
- OIT/CINTERFOR.** (2020b). El rol de la formación profesional frente a los efectos de la COVID-19 en América Latina. OIT/Cinterfor Notas. N°8. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Nota_digramada_8.pdf
- OIT/CINTERFOR.** (2020c, marzo). Actualización de cargos y desarrollo sectorial: hacia un enfoque de calidad basado en diálogo social. OIT/Cinterfor Notas No7. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Nota07_2020.pdf
- OIT/CINTERFOR.** (2018a). Aprendizaje de calidad. Una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe. Axmann, M (coord.). (Uruguay). http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/aprendizaje_calidad

OIT/CINTERFOR. (2018b). Docentes y formadores en un mundo cambiante: la necesidad de sistemas de formación docente de alta calidad. Axmann, M. ; La Rue, J.A.; Nordstrum, L.; Rhoades, A. (Uruguay). <http://www.oitcinterfor.org/node/7417>.

OIT/CINTERFOR. (2018c, noviembre). Formación basada en proyectos para la formación profesional de futuro. OIT/Cinterfor Notas No 5. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Notas5_web.pdf

OIT/CINTERFOR. Axmann, M. (Próxima publicación). Linking Quality Apprenticeship Programmes and High-Quality Vocational Education Teacher Training. International Experiences and Potential for Higher Employability, more Relevant VET Teaching and Higher Productivity and Better Working Conditions. Disertación para obtener el doctorado de Phil. Presentado en la Universidad de Bremen, Alemania. 27 de noviembre de 2018.

Olcese, A. (2020, 16 de mayo, actualizado 21 de julio). Mondragón propone el modelo cooperativo vasco para evitar la desaparición de empresas. Vozpopuli. https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/mondragon-modelo-cooperativo-vasco-empresas-coronavirus_0_1354965589.html

Plum, W. (2014). Zusammenarbeit von Genossenschaften und Gewerkschaften in der Entwicklungspolitik. <http://library.fes.de/gmh/main/pdf-files/gmh/1967/1967-03-a-148.pdf>

Raposo, C. (2020, 17 de enero). Batz vincula el cierre de Araluce a la «insolvencia» de la firma y la crisis de la automoción. El Correo. <https://www.elcorreo.com/bizkaia/nervion/batz-vincula-cierre-20200118135928-nt.html>

Segura, O. (2019). La Economía Social y Solidaria en Costa Rica. Óscar Segura Castro. Documento de trabajo – análisis de la Fundación Friedrich Ebert. [https://www.fesamericacentral.org/files/fes-america-central/actividades/costa_rica/Actividades_cr/190708_ESS/Documento%20FES_La%20Economia%20Social%20y%20Solidaria%20en%20Costa%20Rica%20\(Oscar%20Segura\).pdf](https://www.fesamericacentral.org/files/fes-america-central/actividades/costa_rica/Actividades_cr/190708_ESS/Documento%20FES_La%20Economia%20Social%20y%20Solidaria%20en%20Costa%20Rica%20(Oscar%20Segura).pdf)

Tremlett, G. (2013, 17 de marzo). Mondragón: El gigante cooperativo en donde los tiempos son duros pero pocos quiebran. SinPermiso. <https://www.sinpermiso.info/textos/mondragon-el-gigante-cooperativo-en-donde-los-tiempos-son-duros-pero-pocos-quiebran>

Vogt, W. (2012, Januar). Gewerkschaften und Genossenschaften: Versuch einer Positionsbestimmung. 44-47. spw Magazin. 188. https://www.spw.de/data/spw_188_vogt.pdf

Wolter, S.; Mühlemann, S. (2015). Apprenticeship training in Spain – a cost-effective model for firms? Bertelsmann Stiftung (Gütersloh). https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/Graue-Publikationen/LL_GP_cost_benefit_study_EN_FINAL1.pdf

ACERCA DE LA AUTORA

Lorea B Pino, cuenta con una Maestría en Ciencias Políticas y Administración Pública, con más de 30 años de experiencia trabajando en la formación, organización y articulación con redes de organizaciones y movimientos cívicos y sociales.

lorea@bandera.co.cr

IMPRESIÓN

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
San José | Costa Rica

Responsable:
Mirko Hempel
Representante Fundación Friedrich Ebert para Costa Rica,
El Salvador y Panamá

Tel.: +506 2296 0736
costarica@fesamericacentral.org

Coordinador de proyectos:
Marco Zamora
m.zamora@fesamericacentral.org

SOBRE ESTE PROYECTO

En 1965 la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES, Fundación Friedrich Ebert) abre en Costa Rica su primera oficina en la región centroamericana. El 23 de julio de 1965 se firma el Convenio de Cooperación entre el Gobierno de Alemania y el Gobierno de Costa Rica. El 1° de setiembre de 1980 se aprueba la Ley no.6454 que lo ratifica. Por más de 55 años la Fundación en Costa Rica ha desarrollado sus actividades como plataforma de diálogo, análisis político y de asesoría política. La participación de múltiples actores y el fortalecimiento de la democracia social son bases de la cooperación realizada con instituciones sociales y políticas costarricenses.

En la actualidad, la Fundación Friedrich Ebert, a través de su oficina en Costa Rica, desarrolla los dos proyectos de trabajo regional de la FES en América Central. Por un lado, El Proyecto Transformación Social Ecológica, que busca contribuir al fortalecimiento de las capacidades de gobierno

democrático y social, aportar contenidos y apoyar diálogos hacia una economía social y ecológicamente sostenible, elaborar propuestas de modelos de desarrollo alternativo, y una política fiscal como instrumento de justicia social y de igualdad de género. Por otro lado, el Proyecto Juventudes Progresistas, que ofrece espacios de formación y fortalecimiento de liderazgos en las juventudes, e impulsar estos liderazgos para participar de manera más efectiva en proceso de defensa de la democracia y los Derechos Humanos.

El concepto de planificación y las actividades de la FES en red de las seis oficinas centroamericanas consiste en la coordinación, el intercambio y la articulación regional con implementación nacional.

Para más información, consulte
[http:// www.fesamericacentral.org](http://www.fesamericacentral.org)

APRENDIZAJE DE CALIDAD Y ECONOMÍA SOCIAL SOLIDARIA

Profesionales de un futuro sostenible



Es necesario respetar a las personas productoras y valorar más a las personas profesionales de la agricultura, y se debe alentar más a las personas jóvenes, a las más lúcidas y a las más brillantes para trabajar en profesiones agrícolas. Pues ese es el futuro de la humanidad, así lo afirma el Sr. Rattan Lal, ganador del Premio Mundial de Alimentación 2020. Sin embargo, para que esto suceda, es necesario diseñar ofertas y realizar oportunidades a través de programas y procesos de aprendizaje de calidad que sean transformadores desde las profesiones agropecuarias y agroecológicas.



De acuerdo con lo anterior, países con una amplia trayectoria y una fuerte tradición educativa de formación técnica y profesional manejan mejor las situaciones adversas, se adaptan con claridad y se reinventan más fácilmente ante las crisis, tienen menos personas desempleadas y empoderan económicamente a mujeres y a jóvenes. Además, las empresas asociativas de la economía social solidaria han demostrado ser actores relevantes en el rescate de las economías.



Por esto, el presente documento propone combinar los diferentes elementos en un modelo de formación técnica y profesional en empresas asociativas de la economía social solidaria para ofrecer puestos de aprendizaje de calidad a personas jóvenes. Es decir, un puente que les conecte con la mejor parte de su futuro, a través de métodos modernos y tecnologías para renovar la producción y contribuir en la construcción de una agricultura sostenible, la soberanía alimentaria y la seguridad nutricional, una propuesta que se resume en el concepto de una 'Granja social y solidaria 4.0'.

Más información sobre el tema aquí:
<https://www.fesamericacentral.org>