



Desarrollo de competencias en y para la economía informal mediante la formación profesional dual

Resumen ejecutivo
Orientaciones para responsables
políticos y gestores de proyectos

¿Por qué este informe / resumen ejecutivo? La economía informal representa más del 60 % de la población activa mundial, y el empleo informal constituye la realidad laboral de más del 80 % de los trabajadores en los países de ingresos bajos y medios (Bonnet et al., 2019). Para millones de personas, **el aprendizaje tradicional y la formación en el puesto de trabajo en el sector informal** siguen siendo las principales vías para adquirir competencias y garantizar los medios de subsistencia. Estos sistemas están profundamente arraigados en las comunidades locales y son rentables, pero siguen estando en gran medida **desestructurados, sin certificar y débilmente conectados con las vías de formación continua y de acceso al empleo**. Como resultado, los trabajadores (especialmente las mujeres y otros grupos marginados) siguen atrapados en empleos mal remunerados e inseguros, mientras que las empresas luchan por innovar y crecer, lo que perpetúa la vulnerabilidad y la pobreza a lo largo de generaciones.

Este resumen recopila las principales conclusiones del trabajo de DC dVET sobre la informalidad y la formación profesional dual. Se basa en un [estudio de base](#) (en inglés), experiencias de una comunidad de interés especializada, [cuatro sesiones interactivas en línea](#) y perspectivas prácticas compartidas por organizaciones asociadas y partes interesadas en países como Benín, Burkina Faso, Costa de Marfil, Ghana, Tanzania, India y Argentina. El objetivo general de este trabajo es desarrollar un enfoque pragmático de la formación profesional dual que refuerce el desarrollo de competencias informales sin formalizar en exceso los sistemas de los que dependen millones de personas. La formación profesional dual ofrece un enfoque práctico y de gran impacto para mejorar la formación informal, conservando sus **puntos fuertes fundamentales** (gran volumen, inmediatez, exposición a tareas auténticas y redes de acceso al mercado laboral), al tiempo que introduce **estándares de calidad, certificación reconocida (por ejemplo, pruebas de oficios, reconocimiento del aprendizaje previo), condiciones de trabajo dignas y una gobernanza inclusiva**.

La **teoría del cambio** que sustenta este enfoque es clara: el aprendizaje estructurado, combinado con la práctica en el lugar de trabajo, las normas basadas en competencias y la certificación reconocida, eleva los niveles de cualificación; unas competencias más elevadas aumentan la productividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores; los ingresos y las oportunidades mejoran, mientras que la inversión en competencias se refuerza a sí misma. Para que este enfoque ofrezca los resultados que promete, debe estar respaldado por un conjunto coherente de **medidas prácticas**:

- **Un desarrollo adaptado al contexto que refuerce, en lugar de sustituir, los sistemas tradicionales** — basada en la confianza, el arraigo local, formadores competentes y asociaciones empoderadas— y respaldada por **una gobernanza ligera pero clara**: acuerdos escritos sencillos, resultados de aprendizaje transparentes, planes de estudios modulares, opciones de matriculación conjunta de los aprendices en

Cuadro informativo: Datos sobre la formación profesional dual en las economías informales (Costa de Marfil)

Un ensayo controlado aleatorio de siete años de duración sobre un modelo de formación dual —que combina la formación en el puesto de trabajo en pequeñas empresas informales con formación técnica complementaria— aporta pruebas sobre la eficacia de la formación profesional dual en contextos con un alto grado de informalidad.

Principales conclusiones (Crépon et al., 2026):

- + Aumento del 14-20 % en los ingresos de los jóvenes entre dos y cinco años después de completar el programa.
- La pobreza laboral se redujo drásticamente, incluyendo una disminución de 7,3 % en la pobreza laboral extrema.
- Mejora de los niveles de productividad y cualificación, con jóvenes que realizan tareas más complejas y no rutinarias.
- El aumento de los ingresos se debe al autoempleo, no a los empleos asalariados, lo que demuestra que la mejora de las competencias puede aumentar los ingresos incluso sin la creación de empleo formal.

instituciones de formación profesional, doble reconocimiento para los maestros tanto en competencia profesional como en competencia de tutoría, y atención a seguridad y salud en el trabajo.

- Aunque el reconocimiento del aprendizaje previo y la mejora de la formación de aprendices implican costes reales, son mucho **más rentables** que ampliar la oferta de formación profesional totalmente estatal. La financiación debe secuenciarse adecuadamente (de forma transparente, específica y anclada en las estructuras existentes) y vincularse a resultados verificados mediante asignaciones de gravámenes con fines específicos, vales, subvenciones para equipamiento y contratos basados en resultados con las organizaciones ejecutoras, con salvaguardias contra el efecto de inercia y el fraude.
- Las consideraciones **de equidad** son fundamentales: medidas que tengan en cuenta las cuestiones de género (apoyo a la alfabetización, cuidado infantil, transporte seguro y horarios flexibles), centros de formación profesional descentralizados con acceso a herramientas y equipos, y la **inclusión sistemática de las opiniones de los trabajadores** del sector **informal** en los consejos sectoriales de competencias.
- La sostenibilidad depende de la **orientación al mercado**, de **datos fiables** y de una **evaluación sólida**. Los proyectos piloto deben ir acompañados de estudios de seguimiento y diseños cuasi-experimentales, mientras que los sistemas nacionales deben integrar **los datos tradicionales sobre el aprendizaje**. Las intervenciones deben evitar el exceso de subvenciones, los efectos de desplazamiento y la saturación del mercado.
- En última instancia, el progreso requiere un **enfoque gradual: organizar lo que ya funciona e invertir donde los beneficios** (en dignidad, oportunidades y prosperidad compartida) **sean mayores** (Rec. 208 de la OIT).

2

ANTECEDENTES Y DEFINICIONES

El empleo informal se refiere a los puestos de trabajo sin protección social ni contratos formales, que se dan tanto en empresas informales como formales (OIT, 2023).

La economía informal abarca las actividades de mercado legales que no están registradas por las autoridades públicas y que contribuirían al PIB y a los ingresos fiscales si se contabilizaran (Medina y Schneider, 2019). Dentro de esta economía, el **sector informal** se refiere específicamente a las empresas no constituidas en sociedad que producen bienes o servicios para la venta o el trueque, normalmente microempresas y pequeñas empresas que operan sin registro formal (OIT, 1993). Junto a estas, la **economía popular** representa el segmento más precario de la informalidad, caracterizado por actividades orientadas a la supervivencia con poca o ninguna estructura organizativa, en las que a menudo participan los grupos más pobres y vulnerables.

Modalidades de aprendizaje en y para la economía informal:

- **El aprendizaje informal** tiene lugar en la vida cotidiana sin planes de estudios estructurados ni supervisión institucional. Es involuntario desde la perspectiva del aprendiz y a menudo se adquiere a través de experiencias familiares, comunitarias o laborales («aprender haciendo»).
- **El aprendizaje no formal** está institucionalizado, es intencional y lo planifica un proveedor de formación, y sirve como alternativa o complemento a la educación formal dentro de los procesos de aprendizaje a lo largo de la vida. Puede seguir programas estructurados y conducir a titulaciones reconocidas, aunque no siempre está integrado en los sistemas educativos nacionales.
- **El aprendizaje formal** tiene lugar en instituciones reconocidas, como colegios y universidades, sigue planes de estudios preestablecidos y conduce a titulaciones certificadas oficialmente dentro de los marcos nacionales.

En las economías informales, prevalecen dos formas dominantes de desarrollo de competencias:

- **El aprendizaje tradicional**, que consiste en acuerdos socialmente arraigados en los que los aprendices adquieren competencias específicas de un oficio bajo la tutela de un maestro artesano. Aunque

intencionado, este aprendizaje carece de planes de estudios estandarizados, contratos formales y certificación reconocida.

- **El aprendizaje en el puesto de trabajo**, que se produce a través de la experiencia laboral práctica sin objetivos de formación estructurados ni evaluación, a menudo en sectores como la agricultura, el comercio minorista y los servicios a pequeña escala.

Estas modalidades son rentables y ampliamente accesibles, especialmente para los grupos vulnerables, pero a menudo perpetúan un **ciclo de bajas competencias, baja productividad y bajos ingresos** debido a su escaso reconocimiento y a sus débiles vínculos con las oportunidades de aprendizaje permanente.

La formación profesional dual integra la **teoría estructurada** (fuera del lugar de trabajo) con la **práctica en el lugar de trabajo**, estandariza las competencias y se basa en la colaboración público-privada en cuanto a su oferta y gobernanza (véase [el documento de síntesis sobre terminología de DC dVET](#)).

El reconocimiento del aprendizaje previo valida formalmente las competencias adquiridas fuera del aula, lo que permite el reconocimiento de las competencias y la permeabilidad entre el aprendizaje informal o no formal y las vías formales de la formación profesional.

3

¿POR QUÉ ORGANIZAR Y NO FORMALIZAR?

Impulsar la formalización demasiado rápido puede resultar contraproducente: a menudo conlleva nuevas obligaciones — como impuestos o requisitos de cumplimiento normativo — que pueden disuadir a las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) de contratar aprendices. Por lo tanto, este informe aboga por un enfoque a corto plazo más pragmático: mejorar y organizar los programas de aprendizaje tradicionales y el aprendizaje en el puesto de trabajo de manera que **se mantengan bajos los costes de transacción, se respeten las relaciones existentes entre maestros y aprendices y se mantenga una gobernanza sencilla y «adecuada a los fines»**. La idea es añadir solo la **teoría que sea verdaderamente necesaria** y crear vías de avance a través **del reconocimiento del aprendizaje previo y la certificación modular** (Akoojee y Werquin, 2026; Rec. 208 de la OIT).

La **Teoría del Cambio** se traduce en:



Esta sección describe los principios básicos de diseño y las medidas de implementación correspondientes que, en conjunto, proporcionan un marco flexible para mejorar el desarrollo de competencias en entornos informales a través de la formación profesional dual, traduciendo la teoría del cambio en orientaciones prácticas y adaptadas al contexto para los responsables políticos y los gestores de proyectos.

1. Aprovechar lo que ya existe, no sustituirlo

Los esfuerzos por mejorar el desarrollo de competencias en las economías informales deben comenzar por reconocer la profundidad y el arraigo social de los sistemas de formación existentes en el sector informal. El aprendizaje tradicional y el aprendizaje en el puesto de trabajo ya desempeñan un papel central en la incorporación al mercado laboral, la movilidad social y la supervivencia de las empresas (Rec. 208 de la OIT; Werquin, 2021).

- Fortalecer – no sustituir – los mecanismos de aprendizaje informal mejorando la calidad de lo que los maestros ya enseñan, preservando la exposición a tareas auténticas y las sólidas redes comunitarias.
- Respetar las relaciones arraigadas entre maestros, familias, asociaciones de artesanos y comunidades.

2. Mantener enfoques flexibles y adecuados a su finalidad

La mejora de las competencias no debe introducir cargas que las empresas informales no puedan asumir. Los pequeños talleres artesanales suelen funcionar con una capacidad administrativa limitada, ritmos de trabajo fluctuantes y recursos escasos.

- Mejorar las competencias técnicas, pedagógicas, de orientación y empresariales de los maestros artesanos (véanse, por ejemplo, [FoRCE Benín](#); [Fasovelo/Velafrica Burkina Faso](#)).
- Utilizar acuerdos escritos sencillos, expectativas de tareas transparentes y herramientas de seguimiento manejables para aclarar las funciones sin formalizar en exceso.
- Aplicar normas realistas de salud y seguridad en el trabajo y adaptarlas a las limitaciones de espacio y equipamiento típicas de los microtalleres informales, en lugar de transponer las normas del sector formal (véanse [las normas de la OIT sobre SST](#)).

3. Garantizar una fuerte apropiación local y confianza

El desarrollo sostenible requiere un compromiso profundo con quienes dan forma a la formación a diario: maestros artesanos, grupos de trabajadores informales, asociaciones de artesanos, cooperativas y, en algunos contextos, líderes comunitarios (Rec. 204 de la OIT; OCDE y OIT, 2019).

- Dar prioridad a las fases iniciales de creación de confianza que generen un entendimiento común y permitan a los actores escépticos apreciar el valor antes de comprometerse.
- Utilizar el diseño participativo de los planes de estudios, los criterios de evaluación y los mecanismos de gobernanza; esto garantiza la pertinencia y genera legitimidad.
- Integrar a las organizaciones de trabajadores informales en los órganos de toma de decisiones pertinentes, de modo que las reformas se basen en sus realidades y se arraiguen eficazmente a nivel local (véase, por ejemplo, [UTEPA Argentina](#), [HMCG SSC India](#)).
- Aprovechar los datos generados a través de estudios de seguimiento dirigidos por las asociaciones para reforzar la credibilidad y orientar la mejora continua (véase, por ejemplo, [el papel de los estudios de seguimiento en YES Tanzania](#)).

4. Centrarse en la calidad del aprendizaje y el reconocimiento

Mejorar el aprendizaje en los programas de formación profesional tradicionales requiere un equilibrio: añadir estructura al tiempo que se protege la flexibilidad (Rec. 208 de la OIT; OIT, 2012).

- Desarrollar planes de estudios sencillos y modulares, así como itinerarios de aprendizaje claros que reflejen las realidades del lugar de trabajo, en lugar de introducir formatos rígidos similares a los escolares (véase, por ejemplo, [DACUM en Benín](#)).

- Fortalecer los enfoques basados en competencias que reflejen cómo se adquieren las habilidades en los talleres informales: a través de la práctica, la repetición y el dominio progresivo.
- Ofrecer vías de certificación creíbles y reconocidas para que las habilidades adquiridas en la economía informal abran puertas a la movilidad y las oportunidades laborales. Esto incluye el reconocimiento del aprendizaje previo, los certificados modulares y las evaluaciones finales (*véase, por ejemplo, [el NVQS de Nepal](#); [el CQP/CQM de Benín](#); [el SSC de HMCG en la India](#)*).
- Hacer visible el aprendizaje mediante herramientas de documentación que sean fáciles de gestionar y valoradas tanto por los aprendices como por los maestros.
- Incorporar la alfabetización digital, la reparación y el mantenimiento, las habilidades en materia de datos y las competencias ecológicas relevantes para los sectores locales.

5. Convertir al sector empresarial en un actor central

El sector privado, en particular las asociaciones profesionales y empresariales, es indispensable para mejorar la formación en y para la economía informal, ya que puede proporcionar estructuras colectivas y actuar como regulador y coordinador (véase la Recomendación n.º 204 de la OIT; OCDE y OIT, 2019; véase también [la guía de DC sobre la formación profesional continua relativa al papel del sector empresarial organizado en entornos informales](#))

- Fortalecer las capacidades de las asociaciones para regular y coordinar los acuerdos de formación, apoyando la adecuación de la oferta y la demanda, mediando en los conflictos y supervisando la calidad (*véase, por ejemplo, [el papel de las asociaciones de artesanos en Benín](#)*)
- Empoderar a las asociaciones y a los organismos sectoriales para que diseñen los planes de estudios, definan los resultados del aprendizaje y codirijan las evaluaciones, garantizando que la formación refleje las necesidades del mercado laboral y las realidades de las empresas.
- Apoyar mecanismos de aseguramiento de la calidad liderados por las empresas, basados en procesos productivos reales, como los centros de formación descentralizados. (*véase, por ejemplo, [Fasovelo/Velafrica en Burkina Faso](#)*)

6. Garantizar la equidad de género y la inclusión social en todo el sistema

Los aprendizajes tradicionales suelen reforzar las desigualdades existentes, ya que la selección se lleva a cabo a través de redes personales, roles de género tradicionales y tasas ocultas (OIT, 2023; [principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT](#))

- Reducir las barreras estructurales para las mujeres y los jóvenes marginados proporcionando transporte seguro, cuidado infantil, horarios flexibles, apoyo a la alfabetización y una pedagogía sensible al género (*véase, por ejemplo, [SEWA India](#); [Proyecto Mafita en Nigeria](#)*).
- Promover procesos de selección transparentes para que los aprendices sean seleccionados en función de su aptitud e interés, y no de sus relaciones sociales.
- Fomentar la divulgación temprana entre las niñas y los grupos desfavorecidos mediante la movilización comunitaria y campañas de modelos a seguir.
- Garantizar que los entornos de aprendizaje y los planes de estudios se adapten a la diversidad de los aprendices, incluidas las personas con discapacidad, los migrantes y los jóvenes de zonas rurales.

7. Apoyar la sostenibilidad con una orientación al mercado y una financiación resiliente

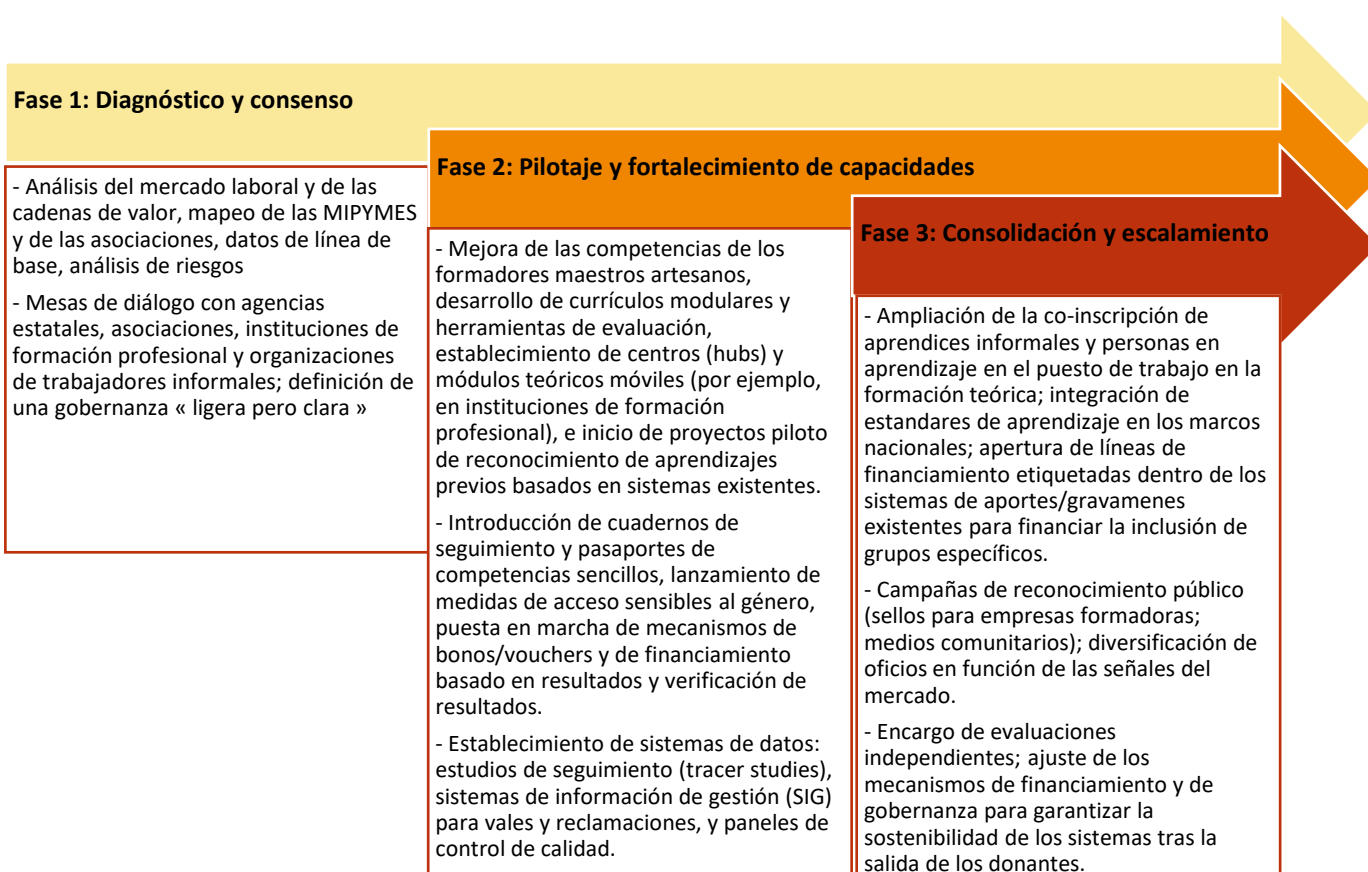
Un enfoque dual de la formación profesional en entornos informales solo es sostenible si se basa en la demanda real del mercado laboral y si los incentivos están equilibrados (Arvil et al., 2019; Hofmann et al., 2022; Akoojee y Werquin, 2026).

- Basar las decisiones en la información sobre el mercado laboral generada a través de redes de asociaciones/gremios y análisis económicos locales (por ejemplo, integrar los indicadores tradicionales de aprendizaje en los sistemas nacionales; [YES Tanzania](#))
- Evitar las distorsiones creadas por el exceso de subvenciones a las plazas de formación; utilizar los incentivos con cautela para que recompensen resultados verificados en lugar de la mera participación;

introducir subvenciones solo cuando existan condiciones mínimas de garantía de calidad (por ejemplo, estándares de formación, capacidad de los evaluadores y mecanismos de coordinación a través de asociaciones).

- Fomentar la cofinanciación por parte de asociaciones, cooperativas, organismos gubernamentales y municipales, y empresas privadas para promover un compromiso a largo plazo.
- Financiación híbrida: Combinar la financiación básica del lado de la oferta (garantía de calidad, infraestructura del sistema; véase, por ejemplo, [el programa PEJEDEC de Costa de Marfil](#)) con incentivos del lado de la demanda (bonos, becas, transporte, apoyo en materia de equipamiento; véase, por ejemplo, [el Programa de Bonos GTVP de Ghana](#)).
- Adoptar herramientas de financiación que sean predecibles, transparentes (por ejemplo, mediante la publicación de un «catálogo nacional de partidas de financiación subvencionables» con los costes unitarios por sector y para las vías formales e informales) y manejables para las pequeñas empresas: bonos, subvenciones basadas en resultados, planes de subvenciones sencillos y fondos de formación financiados mediante gravámenes, cuando sea factible. Combinar los incentivos con el sistema de protección social para llegar a los más vulnerables.
- Los procesos de contratación pública y los grandes compradores pueden reforzar la calidad y crear incentivos dando prioridad a las empresas con aprendices o maestros artesanos certificados, creando así una recompensa de mercado para el desarrollo y la certificación de competencias.

Posible hoja de ruta para el desarrollo de los programas de aprendizaje tradicionales



Aunque los enfoques duales de la formación profesional ofrecen un gran potencial, es necesario prever y gestionar varios riesgos:

Riesgo	Descripción	Medidas de mitigación
Saturación y desajuste del mercado	Formar a un gran número de personas en un único oficio sin un análisis del mercado laboral puede provocar un exceso de oferta y desempleo.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar evaluaciones periódicas del mercado laboral y análisis de la cadena de valor Diversificar los oficios que se apoyan Alinear la formación con las estrategias nacionales de creación de empleo y las señales de la demanda local
Carga administrativa y fraude	Los sistemas complejos de contratación e incentivos pueden abrumar a las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) y dar lugar a un uso indebido de los fondos.	<ul style="list-style-type: none"> Mantener una gobernanza <i>ágil pero clara</i> (contratos simplificados, registros digitales, firmas con códigos QR) Implementar auditorías por terceros Vincular los desembolsos a resultados verificados (finalización, puntuaciones de evaluación, indicadores de empleo)
Desafíos relacionados con el prestigio y la retención	Los programas de aprendizaje pueden carecer de reconocimiento, lo que reduce el interés de los jóvenes y aumenta las tasas de abandono.	<ul style="list-style-type: none"> Campañas de reconocimiento público (sellos de calidad para empresas de formación, radio, eventos comunitarios) Reforzar la orientación profesional Garantizar vías de certificación y reconocimiento del aprendizaje previo para mejorar el estatus y la movilidad
Brecha digital y barreras de coste para las tecnologías verdes	Las transiciones digital y verde pueden excluir a los grupos vulnerables y a las micro, pequeñas y medianas empresas que carecen de infraestructura o recursos.	<ul style="list-style-type: none"> Invertir en conectividad, equipos compartidos y centros tecnológicos Ofrecer subvenciones específicas para equipos Integrar modelos de aprendizaje móvil de bajo coste y de impartición mixta
Sostenibilidad más allá de la financiación por los donantes	Muchas iniciativas fracasan una vez que finaliza la financiación externa.	<ul style="list-style-type: none"> Involucrar a los socios locales desde el principio Evitar el exceso de subvenciones Diseñar mecanismos de cofinanciación (sistemas de tasas, contribuciones gubernamentales) Permitir que las asociaciones generen ingresos a través de servicios y acreditaciones
Riesgos relacionados con la protección social y el trabajo decente	Los aprendices y los maestros siguen expuestos a riesgos como el trabajo infantil, las condiciones inseguras y la falta de seguridad social.	<ul style="list-style-type: none"> Hacer cumplir las normas mínimas de seguridad y salud en el trabajo Promover los contratos de formación por escrito Apoyar los planes de protección basados en la comunidad (por ejemplo, a través de asociaciones) Integrar los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT

Un marco sólido de seguimiento y evaluación es esencial para garantizar la rendición de cuentas, medir el impacto y fundamentar la ampliación.

Indicadores clave

Calidad y resultados: Tasas de finalización del aprendizaje; tasas de retención de los aprendices en las empresas formadoras; tasas de aprobación del reconocimiento de aprendizajes previos (RPL); resultados de las evaluaciones; cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST); certificación de los maestros formadores.

Impacto en el mercado laboral: Tasas de inserción laboral; progresión de los ingresos; indicadores indirectos de productividad empresarial (por ejemplo, nivel de producción, cartera de clientes).

Eficiencia en costos: Costo por candidato de reconocimiento de aprendizajes previos en comparación con el costo de formaciones formales equivalentes; costo unitario por evaluación y por candidato certificado; ahorro de costos derivado de la reducción de deserciones o de ciclos de formación más cortos gracias al reconocimiento de aprendizajes previos.

Acceso e inclusión: Número y proporción de mujeres, jóvenes rurales y grupos vulnerables matriculados y que completan la formación.

Fortalecimiento del sistema: Número de asociaciones que otorgan acreditación; centros operativos; integración de los datos sobre aprendizajes tradicionales en los sistemas nacionales de información sobre empleo / mercado laboral.

Sostenibilidad: Proporción de cofinanciamiento; fuentes de ingresos de las asociaciones; retención de maestros formados tras la finalización del proyecto.

Métodos y herramientas

Estudios de seguimiento (tracer studies): Realización a los 3, 12 y 24 meses posteriores a la formación para hacer seguimiento de los resultados en empleo e ingresos.

Evaluaciones rigurosas: Aplicación de diseños cuasi-experimentales o experimentales, cuando sea factible, para evaluar el impacto causal y la eficiencia en costos.

Estudios cualitativos: Análisis de la calidad de la formación de los formadores / maestros artesanos, las dinámicas de género y las experiencias de los aprendices mediante entrevistas y grupos focales.

Sistemas digitales de monitoreo: Uso de sistemas de información de gestión para las reclamaciones de vales/vouchers, cuadernos de seguimiento con códigos QR y paneles de control para el seguimiento del progreso en tiempo real.

Aprendizaje y adaptación

Difusión de los resultados a través de diálogos de política pública, eventos y redes de profesionales.

Uso de la evidencia para ajustar los currículos, los modelos de financiamiento y las estrategias de inclusión.

Documentación de los factores de éxito y de los desafíos para informar la replicación y el escalamiento.

Akoojee, S. y Werquin, P. (2026). Reflexión sobre el desarrollo del aprendizaje en África: Promoción de mejores vínculos entre el aprendizaje informal y los sistemas formales. OIT y GIZ. <https://www.ilo.org/publications/think-piece-apprenticeship-development-africa>

Arvil Van Adams, Razmara, S., y Johansen De Silva, S. (2019). Mejorar el desarrollo de competencias en el sector informal: estrategias para el África subsahariana. Banco Mundial.

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/736731468194635805/pdf/Improving-skills-development-in-the-informal-sector-strategies-for-Sub-Saharan-Africa.pdf>

Bonnet, F., Vanek, J. y Chen, M. (2019). *Mujeres y hombres en la economía informal: resumen estadístico*. OIT, WIEGO. https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma995028179802676/41ILO_INST:41ILO_V2

Crépon, B., Lestan, E. y Premand, P. (2026). *De la formación a los ingresos: el impacto a siete años de los programas de formación dual en el empleo juvenil*. Documento de trabajo sobre investigación de políticas del Banco Mundial n.º 11312. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/f235db95-4240-469b-b001-adcbb965e120>

Gewer, A. (2021). Formación profesional formal e informal en el África subsahariana: visión general, perspectivas y el papel de la formación profesional dual. DC dVET. https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Dual-VET-in-Sub-Sahara-Africa_Anthony-Gewer.pdf

Hofmann, C., Zelenka, M., Savadogo, B. y Okolo, W. L. A. (2022). ¿Cómo fortalecer los sistemas de aprendizaje informal para un mejor futuro del trabajo? Lecciones aprendidas del análisis comparativo de casos nacionales. Documento de trabajo de la OIT n.º 49.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_837761.pdf

OIT (1993). Resolución relativa a las estadísticas del empleo en el sector informal. Aprobada por la 15.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-andguidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labourstatisticians/WCMS_087484/lang--en/index.htm

OIT. (2012). Mejorar el aprendizaje informal: una guía de recursos para África. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40africa/%40ro-abidjan/documents/publication/wcms_171393.pdf

OIT. (2015). *Recomendación n.º 204 de la OIT: Recomendación sobre la transición de la economía informal a la formal*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

OIT (2023). *Mejora de las competencias y el aprendizaje permanente de los trabajadores de la economía informal para promover el trabajo decente y facilitar la transición a la formalidad: Documento de referencia elaborado para la 2.ª reunión del Grupo de Trabajo sobre el Empleo bajo la presidencia de Sudáfrica. Mejora de las competencias y el aprendizaje permanente de los trabajadores de la economía informal para promover el trabajo decente y facilitar la transición a la formalidad | Organización Internacional del Trabajo*

Medina, L., y Schneider, F. (2019). Shedding Light on the Shadow Economy: A Global Database and the Interaction with the Official One. Documento de trabajo del CESifo n.º 7981. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3502028

OCDE y OIT. (2019). Abordar la vulnerabilidad en la economía informal. Estudios del Centro de Desarrollo. <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>

Werquin, P. (2021). Nota orientativa sobre el aprendizaje informal: Organizar sin formalizar. VET Toolbox. <https://www.vettoolbox.eu>

AVISO LEGAL

Editor: Comité de Donantes para la Formación Profesional Dual (DC dVET)

Hardturmstrasse 123, 8005 Zúrich,

www.dcdualvet.org

Publicación: 1.ª edición, Zúrich, abril de 2026

El contenido de este informe de políticas se basa en trabajos existentes del DC dVET y en trabajos de autores externos que no reflejan necesariamente la opinión del Comité de Donantes y de sus miembros.

Los términos y formulaciones específicos de género se aplican, en principio, a ambos géneros.

Traducción asistida por IA. Pueden existir ligeras incoherencias lingüísticas.