

Conferencia Internacional del Trabajo
92.^a reunión 2004

Informe IV (1)

Desarrollo de los recursos humanos y formación

Cuarto punto del orden del día

ISBN 92-2-313036-0

ISSN 0251-3226

Primera edición 2003

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

INDICE

	Páginas
INTRODUCCIÓN	1
TEXTO PROPUESTO	2
Proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación	6

INTRODUCCION

La Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 91.^a reunión, adoptó, con fecha 18 de junio de 2003, la resolución siguiente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Habiendo adoptado el informe de la Comisión encargada de examinar el cuarto punto del orden del día,

Habiendo, en particular, adoptado como conclusiones generales, con vistas a la consulta de los gobiernos, las propuestas para una Recomendación relativa al desarrollo de los recursos humanos y la formación,

Decide que se incluya en el orden del día de la próxima reunión ordinaria un punto titulado «Desarrollo de los recursos humanos y formación» para su segunda discusión con vistas a la adopción de una Recomendación.

En virtud de esta resolución y de conformidad con el párrafo 6 del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, la Oficina, basándose en la primera discusión por la Conferencia, debe preparar el texto de un proyecto de recomendación y enviarlo a los gobiernos, de suerte que llegue a poder de éstos a más tardar dos meses después de la clausura de la 91.^a reunión de la Conferencia, pidiéndoles que le comuniquen, dentro de un plazo de tres meses y tras consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, las enmiendas u observaciones eventuales que deseen presentar.

El objeto del presente informe es comunicar a los gobiernos el texto del proyecto de recomendación, basado en las conclusiones propuestas adoptadas por la Conferencia en su 91.^a reunión.

En virtud del Reglamento de la Conferencia, toda enmienda u observación relativa al texto propuesto debería remitirse tan pronto como sea posible, y en todo caso de manera que llegue a la Oficina, en Ginebra, a más tardar el 30 de noviembre de 2003. Se ruega, asimismo, a los gobiernos que no tengan enmiendas ni observaciones que presentar que comuniquen a la Oficina, dentro del mismo plazo, si consideran que el texto propuesto constituye una base apropiada de discusión para la 92.^a reunión de la Conferencia.

De conformidad con el párrafo 6 del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, se ruega también a los gobiernos que, antes de dar forma definitiva a sus respuestas, consulten a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y tengan a bien indicar los nombres de las organizaciones consultadas. Así lo requiere también el apartado *a*) del párrafo 1 del artículo 5 del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), en lo que atañe a los países que han ratificado dicho Convenio. El resultado de las consultas debería quedar reflejado en las respuestas de los gobiernos.

TEXTO PROPUESTO

A continuación, se presenta el texto de un proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación, basado en las conclusiones propuestas (en adelante, «las conclusiones») adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.^a reunión.

El informe de la Comisión de los Recursos Humanos, encargada por la Conferencia de examinar esta cuestión (en adelante, «la Comisión»), y las actas de los debates en sesión plenaria figuran en las *Actas Provisionales* de la Conferencia (núms. 19 y 26)¹.

En el texto propuesto se han introducido algunos cambios de redacción con objeto de adaptar las conclusiones propuestas al estilo utilizado en la redacción de recomendaciones. Asimismo, se han introducido algunos cambios de edición en el instrumento propuesto con el fin de lograr una mayor claridad, hacer concordar los textos en los idiomas oficiales o armonizar ciertas disposiciones.

En los comentarios que figuran a continuación, la Oficina tratará de aclarar algunos de los interrogantes que se plantearon tanto en los debates de la Comisión como en la sesión plenaria o que surgen de una lectura más detallada de las conclusiones propuestas. La Oficina no ha propuesto una nueva formulación o una reorganización importante del texto en vista de los debates que dieron lugar a su adopción. La Oficina solicita a los Estados Miembros que analicen estos puntos y envíen sus observaciones al respecto, las que habrán de constar en el informe IV (2), de cuya preparación está encargada en virtud del párrafo 7 del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia.

¹ Estos textos se reproducen en las *Actas* de la 91.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Asimismo, pueden consultarse en el sitio Internet de la Oficina Internacional del Trabajo (www.ilo.org). También pueden solicitarse ejemplares a la Unidad de Distribución, OIT, CH-1211 Ginebra 22.

Proyecto de recomendación

COMENTARIO GENERAL

Recapacitando acerca de algunos comentarios realizados al final de la discusión sobre las conclusiones propuestas, la Oficina observa que, en efecto, quizás exista cierto grado de repetición en el texto adoptado. El tratamiento de la misma cuestión en títulos diferentes y la utilización de la misma cuestión con términos ligeramente diferentes puede llevar a la conclusión de que existe una diferencia de fondo. Por ejemplo, en algunos párrafos del texto se hace referencia a diversos aspectos de la formación previa al empleo, y convendría aclarar si estos aspectos se complementan o se repiten. Además, cabe preguntarse por qué se ha utilizado la fórmula «en colaboración con los interlocutores sociales» en algunos casos, mientras que en otros se han utilizado las fórmulas «con la participación de los interlocutores sociales» o «en consulta con los interlocutores sociales». Los Estados Miembros podrían contribuir con sus observaciones a consolidar el texto y a evitar cualquier ambigüedad que pudiera producirse.

PREÁMBULO

(Punto 8 de las conclusiones)

La Oficina sugiere que se suprima del párrafo la expresión «cuantitativa y cualitativamente» por estar implícita en el término «trabajo decente».

(Punto 9, a) de las conclusiones)

Generalmente, cuando en el texto se hace referencia a convenios, se suelen incluir también las recomendaciones que los acompañan. Por lo tanto, la Oficina invita a los Miembros a que indiquen si este apartado debería redactarse o no de la siguiente forma: «El Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975; el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, y la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984; y el Convenio y la Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974».

OBJETIVOS, CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Párrafo 1

(Punto 10 de las conclusiones)

La Oficina ha conservado las palabras «compatibles y complementarias con», no obstante, invita a los Miembros a que indiquen si el párrafo no sería más claro si se eliminasen las palabras «y complementarias».

Párrafo 3

(Punto 13 de las conclusiones)

Apartado d)

La Oficina sugiere el siguiente cambio de redacción: «progresar en la empresa o entre empresas» en vez de la expresión «progresar en la empresa o al cambiar de

empleo». Se invita a los Miembros a que indiquen si el texto revisado es aceptable.

Párrafo 5

(Punto 14, c) de las conclusiones)

Apartado c)

En este apartado se ha utilizado la expresión «un marco de referencia», pero su significado no queda claro inmediatamente. Se solicita a los Miembros que presenten observaciones sobre el uso de esta expresión.

Párrafo 5

(Punto 14, h) de las conclusiones)

Durante la CIT de 2003 se adoptaron diversas enmiendas por las que se añadía una serie de apartados al párrafo. Como resultado de ello, este apartado ha quedado obsoleto y se ha suprimido.

Párrafo 5

(Punto 14, i) de las conclusiones)

Apartado h)

La Oficina propone volver a formular la última frase de la forma siguiente: «El marco debería ser adaptable a los cambios tecnológicos y del mercado de trabajo, reconocer las diferencias regionales y locales, y ser coherente en el plano nacional;». Se invita a los Miembros a que presenten sus observaciones en relación con la revisión propuesta.

Párrafo 5

(Punto 14, m) de las conclusiones)

Apartado l)

Puesto que no resulta claro qué es lo que constituyen «las instituciones de diálogo social», la Oficina propone a los Miembros que comenten si la siguiente frase es aceptable: «presten apoyo a los interlocutores sociales con el fin de habilitarles a participar en el diálogo social sobre la formación».

FORMULACIÓN Y APLICACIÓN DE POLÍTICAS EN MATERIA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Párrafo 6

(Punto 15 de las conclusiones)

En aras de una mayor claridad se ha vuelto a formular el párrafo de la forma siguiente: «Los Miembros deberían establecer y mantener un sistema educativo y de formación coordinado, además de comprometerse a introducir mejoras posteriores en el mismo,

dentro del concepto del aprendizaje permanente, teniendo en cuenta la responsabilidad principal que incumbe al Gobierno en materia de educación y formación previa al empleo y de formación de los desempleados, y reconociendo la función de los interlocutores sociales en lo que se refiere a la formación posterior. La educación y formación previa al empleo incluye la educación básica obligatoria, que comprende la adquisición de conocimientos fundamentales, los mecanismos de lectura, escritura y cálculo y la utilización adecuada de las tecnologías de la información y la comunicación.».

Párrafo 8

(Punto 17 de las conclusiones)

Este párrafo se ha vuelto a formular de la forma siguiente: «Las inversiones en educación y formación deberían tener en cuenta elementos de referencia en relación con países, regiones y sectores de características comparables.» En el término «elementos de referencia» queda implícito que sirven de orientación.

DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS Y CALIFICACIONES DE LOS TRABAJADORES
CON EMPLEO Y DESEMPLEADOS

Párrafo 10

(Punto 19, k) de las conclusiones)

Apartado j)

Habida cuenta de que este apartado se refiere a la función de los gobiernos de promover la formación para sus **propios trabajadores**, cabe preguntarse si las palabras: «y proporcionar oportunidades de formación equitativas a todos los trabajadores» se refieren únicamente a esos trabajadores o a **todos los trabajadores**, tanto del sector público como del privado. La Oficina invita a los Miembros a que presenten comentarios que permitan aclarar la cuestión.

Párrafo 11

(Punto 19, d) de las conclusiones)

La Oficina considera que no sería muy apropiado reemplazar simplemente el principio de la frase «El instrumento debería *alentar* a los Miembros a que:» (énfasis añadido) por las palabras «los Miembros deberían» en el caso del diálogo tripartito, puesto que ningún Miembro puede considerar la posibilidad de entablar solo el diálogo tripartito, sino que otros interlocutores sociales también podrían considerar la posibilidad de iniciar dicho diálogo. Por lo tanto, el apartado se ha convertido en un párrafo nuevo.

MARCO PARA EL RECONOCIMIENTO Y LA CERTIFICACIÓN DE LAS CALIFICACIONES

Párrafos 12 y 13

(Punto 20, a) y b) de las conclusiones)

Estos párrafos se han vuelto a formular con objeto de obtener mayor claridad y distinguir la cuestión del reconocimiento y la certificación de las competencias y

calificaciones de los trabajadores migrantes de la cuestión más general de la evaluación, certificación y reconocimiento de los títulos y calificaciones.

FORMACIÓN CON MIRAS AL TRABAJO DECENTE Y LA INCLUSIÓN SOCIAL

Párrafo 15

(Punto 22 de las conclusiones)

Se invita a los Miembros a que presenten comentarios sobre si la frase «promover la lucha contra la exclusión social de las personas con necesidades especiales» debería ser sustituida por la frase «promover la inclusión social de las personas con necesidades especiales», que sería más coherente con el título de esta sección.

PROVEEDORES DE FORMACIÓN

Párrafo 17

(Punto 24, c) de las conclusiones)

Apartado c)

En la versión inglesa, la Oficina propone sustituir la frase «evaluating the outcomes of education and training» por «and evaluate the outcomes of education and training;».

COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y TÉCNICA

Párrafo 22

(Punto 29, f) de las conclusiones)

Apartado f)

Recordando el consejo del Asesor Jurídico y el debate que se produjo posteriormente en relación con la expresión adoptada: «países menos avanzados» en vez de «países menos aventajados», algunos Miembros sugirieron la posibilidad de utilizar otras expresiones como por ejemplo «países en desarrollo» o «países menos desarrollados». Durante el debate, se indicó que la cuestión volvería a examinarse en la reunión de 2004, de manera que se invita a los Miembros a que presenten comentarios.

Proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el de junio de 2004, en su nonagésima segunda reunión;

Reconociendo que la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental de alcanzar el pleno empleo, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía mundializada;

Instando a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a que renueven su compromiso con el aprendizaje permanente: los gobiernos invirtiendo para reforzar la educación y la formación en todos los niveles; el sector privado proporcionando formación a los trabajadores; y las personas aprovechando las oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente;

Reconociendo que la educación, la formación y el aprendizaje permanente son fundamentales, pero no bastan para asegurar un desarrollo económico y social sostenible y que, por lo tanto, deberían ensamblarse de manera coherente en unas políticas y programas económicos, sociales y de mercado de trabajo integrales;

Reconociendo también la necesidad de coherencia entre la política de desarrollo de los recursos humanos y otras políticas importantes para el crecimiento económico y la creación de empleos, tales como las políticas económica, social y fiscal;

Reconociendo que muchos países en desarrollo necesitan ayuda para concebir, financiar y poner en práctica políticas de educación y formación modernas con el fin de que logren desarrollarse y crecer económicamente;

Recordando que la consecución del trabajo decente para los trabajadores de todo el mundo es un objetivo fundamental de la Organización Internacional del Trabajo;

Tomando nota de los derechos y principios enunciados en los instrumentos pertinentes de la OIT, en particular:

- a) el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975; el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964; y el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974;
- b) la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento;
- c) la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social;
- d) las Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, adoptadas por la 88.^a reunión (2000) de la Conferencia Internacional del Trabajo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos y la formación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha _____ de junio de dos mil cuatro la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación, 2004.

I. OBJETIVOS, CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

1. Los Miembros deberían formular, aplicar y revisar unas políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, educación y formación que sean compatibles y complementarias con las demás medidas adoptadas en el ámbito económico y social, se sustenten en el diálogo social y tengan en consideración las distintas funciones que incumben al Gobierno y a los interlocutores sociales.

2. La consecución del aprendizaje permanente debería basarse en el compromiso explícito: de los gobiernos de invertir en la mejora de la educación y la formación en todos los niveles; del sector privado de formar a los trabajadores; y de las personas de desarrollar sus propias aptitudes y carreras.

3. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) la expresión «aprendizaje permanente» engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y calificaciones;
- b) el término «competencias» abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico;
- c) el término «calificaciones» designa la expresión formal de las aptitudes profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial, y
- d) el término «empleabilidad» se refiere a las competencias y calificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades que se les presenten de encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo, así como de adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

4. Los Miembros deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación que:

- a) faciliten el aprendizaje permanente y la empleabilidad y formen parte de una gama de medidas de orden político destinadas a asegurar empleos seguros y de calidad, así como a promover un desarrollo económico y social sostenible;
- b) atiendan por igual los objetivos económicos y sociales, hagan hincapié en el desarrollo económico sostenible en el contexto de una economía en proceso de mundialización y de una sociedad basada en el conocimiento y la adquisición de competencias, hagan también hincapié en la ampliación de competencias, el trabajo decente, la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza;
- c) concedan gran importancia a la innovación, la competitividad, la productividad, el crecimiento económico, la creación de trabajo decente y la empleabilidad de las

personas, considerando que la innovación crea nuevas oportunidades de empleo pero también exige nuevos enfoques en materia de educación y formación que permitan satisfacer la demanda de nuevas competencias;

- d) respondan al reto de transformar las actividades de la economía informal en trabajos decentes plenamente integrados en la vida económica; las políticas y programas deberían formularse con el fin de crear empleos decentes y ofrecer oportunidades de educación y de formación, así como de validar los conocimientos y competencias adquiridos, a fin de ayudar a los trabajadores y a los empleadores a integrarse en la economía formal;
- e) fomenten y mantengan las inversiones públicas y privadas en las infraestructuras necesarias para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la educación y la formación, de los equipos y programas informáticos destinados a la formación, así como de la capacitación de docentes e instructores, recurriendo para ello a redes de colaboración de ámbito local, nacional e internacional, y
- f) reduzcan las desigualdades en lo que respecta a la participación de adultos en la educación y la formación.

5. Los Miembros deberían:

- a) reconocer el derecho de todos a la educación y a la formación y, en colaboración con los interlocutores sociales, esforzarse por garantizar el acceso de todos al aprendizaje permanente;
- b) definir, con la participación de los interlocutores sociales, una estrategia nacional de educación;
- c) definir, con la participación de los interlocutores sociales, una estrategia nacional y crear un marco de referencia para las políticas de formación en los diferentes planos (nacional, regional, local, sectorial y de la empresa) que favorezcan el diálogo social;
- d) poner en consonancia las políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación con las políticas y estrategias destinadas a propiciar el crecimiento económico y la creación de empleo (por ejemplo, las políticas económica, fiscal y social);
- e) crear un entorno económico general e incentivos que animen a las empresas a realizar inversiones en educación y formación y a las personas a desarrollar sus capacidades y avanzar en su carrera, motivándolas y facilitándoles el acceso a los programas de educación y formación;
- f) propiciar la creación de un sistema de prestación de servicios de formación acorde con las condiciones y práctica nacionales;
- g) asumir la responsabilidad principal de invertir en la educación y la formación previa al empleo, reconociendo que disponer de docentes y formadores calificados que trabajen en condiciones decentes resulta fundamental para proporcionar una educación de calidad que permita a niños y adultos alcanzar un alto grado de instrucción y competencias profesionales;

- h) crear un marco nacional de calificaciones que facilite el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y las agencias de colocación a conciliar la demanda con la oferta de calificaciones, oriente a las personas en sus opciones de formación y de carrera, y facilite el reconocimiento de la formación, las competencias y la experiencia previas. Dicho marco debería ser adaptable a los cambios tecnológicos y a la evolución del mercado de trabajo y dar cabida a las diferencias regionales y locales, sin que ello afecte a su transparencia en el plano nacional;
- i) consolidar en los distintos planos (internacional, nacional, regional, local, sectorial y de la empresa) el diálogo social respecto de la formación;
- j) promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de educación y formación;
- k) favorecer el acceso a la educación y a la formación de las personas con necesidades específicas, en particular los jóvenes, las personas con discapacidad, los migrantes, los trabajadores de edad y las personas socialmente excluidas, así como los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, de la economía informal y del sector rural, y los trabajadores independientes. La identificación de tales grupos debería hacerse en el plano nacional;
- l) presten apoyo a los interlocutores sociales con el fin de habilitarles a participar en el diálogo sobre la formación, y
- m) prever políticas de asistencia social o de otro tipo que faciliten a todos la posibilidad de formarse y perfeccionarse.

II. FORMULACIÓN Y APLICACIÓN DE POLÍTICAS EN MATERIA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

6. Los Miembros deberían establecer y mantener un sistema educativo y de formación coordinado, además de comprometerse a introducir mejoras posteriores en el mismo, dentro del concepto del aprendizaje permanente, teniendo en cuenta la responsabilidad principal que incumbe al Gobierno en materia de educación y formación previa al empleo y de formación de los desempleados, y reconociendo la función de los interlocutores sociales en lo que se refiere a la formación posterior. La educación y formación previa al empleo incluye la educación básica obligatoria que comprende la adquisición de conocimientos fundamentales, los mecanismos de lectura, escritura y cálculo y la utilización adecuada de las tecnologías de la información y la comunicación.

7. Los Miembros deberían alentar el reforzamiento del diálogo social sobre la formación como principio básico para el desarrollo de los sistemas de formación y para la pertinencia, calidad y eficacia en función de los costos de los programas.

8. Las inversiones en educación y formación deberían tener en cuenta elementos de referencia en relación con países, regiones y sectores de características comparables.

III. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PREVIA AL EMPLEO

9. Los Miembros deberían:

- a) reconocer la responsabilidad que les incumbe en materia de educación y formación previa al empleo y mejorar el acceso de todos a éstas, con el fin de mejorar la empleabilidad para prevenir la exclusión social;

- b) desarrollar enfoques con miras a la educación y formación no oficiales, en especial para los adultos a quienes se les negaron oportunidades en materia de educación y formación cuando eran jóvenes;
- c) en la medida de lo posible aprovechar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la enseñanza y la formación;
- d) proporcionar información y orientación en el ámbito profesional, del mercado de trabajo y de la carrera, así como asesoramiento profesional, acompañado de información relativa a los derechos y obligaciones de todas las partes en virtud de la legislación laboral y otras normativas en el ámbito del trabajo;
- e) garantizar la pertinencia y el mantenimiento de una calidad constante de los programas de educación y formación previa al empleo, y
- f) garantizar el desarrollo y la consolidación de sistemas de enseñanza profesional y capacitación a fin de que ofrezcan oportunidades adecuadas para el desarrollo y la certificación de las calificaciones que requiere el mercado de trabajo.

IV. DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS Y CALIFICACIONES DE LOS TRABAJADORES CON EMPLEO Y DESEMPLEADOS

10. Los Miembros deberían:

- a) promover, con la participación de los interlocutores sociales, que se sigan identificando las tendencias relativas a las competencias que requieren las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto;
- b) reconocer el aprendizaje en el lugar de trabajo, tanto formal como informal, así como la experiencia laboral;
- c) apoyar las iniciativas de los interlocutores sociales en el ámbito de la formación a través del diálogo bipartito, incluida la negociación colectiva;
- d) reconocer el papel que desempeñan los interlocutores sociales, las empresas y los trabajadores para contribuir a la formación, y prever medidas prácticas para estimular la inversión y la participación en la formación, y asumir la responsabilidad principal en lo que atañe a la formación de los desempleados;
- e) promover el desarrollo del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo:
 - i) recurriendo a prácticas laborales de alto rendimiento;
 - ii) organizando actividades de formación en el trabajo y fuera de él, acudiendo a proveedores públicos y privados de servicios de formación y aprovechando mejor las tecnologías de la información y la comunicación;
 - iii) alentando el recurso a nuevas modalidades de aprendizaje mediante políticas sociales y medidas apropiadas que faciliten la participación en la formación;
- f) instar a los empleadores públicos y privados a emular las prácticas óptimas en materia de desarrollo de los recursos humanos;
- g) desarrollar estrategias, medidas y programas que garanticen la igualdad de oportunidades a fin de promover y poner en práctica actividades de formación para

las mujeres, grupos específicos, sectores económicos y personas con necesidades especiales, con el objetivo de reducir las desigualdades;

- h) fomentar para todos los trabajadores la igualdad de oportunidades y el acceso a la orientación de carrera y al perfeccionamiento de las calificaciones, y apoyar la reconversión profesional de los trabajadores que corren el riesgo de perder su empleo;
- i) invitar a las empresas multinacionales a que proporcionen formación pertinente a sus trabajadores de todas las categorías, en los países de origen y de acogida, a fin de que respondan a las necesidades de las empresas y contribuyan al desarrollo del país, y
- j) propiciar la formulación de políticas de formación para sus propios trabajadores, reconociendo el papel de los interlocutores sociales en el sector público y proporcionar oportunidades de formación equitativas a todos los trabajadores.

11. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de entablar un diálogo tripartito sobre formación en los distintos niveles de gobierno.

V. MARCO PARA EL RECONOCIMIENTO Y LA CERTIFICACIÓN DE LAS CALIFICACIONES

12. Deberían adoptarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de los títulos y calificaciones, incluidas la acreditación y la validación del aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieran y se hayan adquirido de manera oficial o informal, recurriendo para ello a un marco nacional de calificaciones. Los métodos de evaluación deberían ser justos, conformes a las normas y no discriminatorios, y el marco nacional debería incluir un sistema de certificación digno de confianza que garantice que las calificaciones sean transferibles y reconocidas por las empresas, los sectores, las industrias y las instituciones educativas.

13. Deberían formularse disposiciones especiales para garantizar el reconocimiento y la certificación de las competencias y calificaciones de los trabajadores migrantes.

VI. FORMACIÓN CON MIRAS AL TRABAJO DECENTE Y LA INCLUSIÓN SOCIAL

14. Los Miembros deberían reconocer:

- a) el papel fundamental que incumbe a los gobiernos en lo que atañe a la formación de los trabajadores desempleados, de los que quieren incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo, y de las personas con necesidades especiales, a fin de desarrollar y mejorar su empleabilidad para que consigan un trabajo decente en los sectores privado y público recurriendo, entre otras medidas, a incentivos y ayudas;
- b) el papel que incumbe a los interlocutores sociales para apoyar la incorporación de los desempleados y las personas con necesidades especiales al trabajo por medio de políticas de desarrollo de los recursos humanos y otras medidas, y

- c) el papel de las autoridades locales y las comunidades en la puesta en práctica de los programas destinados a las personas con necesidades especiales.

15. Deberían adoptarse medidas para promover la lucha contra la exclusión social de las personas con necesidades especiales, prestando particular atención al acceso de las mismas a los programas y oportunidades de aprendizaje permanente que les ayuden a conseguir un trabajo decente.

VII. PROVEEDORES DE FORMACIÓN

16. Los Miembros deberían promover, en colaboración con los interlocutores sociales, la diversidad en la prestación de formación, a fin de satisfacer las diferentes necesidades de las personas y las empresas y de garantizar niveles de calidad elevada y el reconocimiento y la transferibilidad de las competencias y calificaciones, en un marco nacional que garantice la calidad de la formación.

17. Los Miembros deberían:

- a) desarrollar un marco para la certificación de las calificaciones de los proveedores de formación;
- b) definir el papel que incumbe al gobierno y a los interlocutores sociales a la hora de promover el desarrollo y la diversificación de la formación;
- c) incluir el control de calidad en el sistema público, promover su desarrollo en el mercado privado de la formación y evaluar los resultados de la educación y la formación, y
- d) elaborar normas de calidad aplicables a los instructores y proporcionar a éstos oportunidades para satisfacerlas.

VIII. SERVICIOS DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN Y LA FORMACIÓN EN MATERIA DE DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, APRENDIZAJE PERMANENTE Y FORMACIÓN

18. Los Miembros deberían promover y desarrollar su propia capacidad, y contribuir a desarrollar la capacidad de los interlocutores sociales, para analizar las tendencias del mercado de trabajo y en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos y de la formación.

19. Los Miembros deberían:

- a) recopilar información sobre los niveles de educación, las calificaciones, las actividades de formación, el empleo y los ingresos, desglosada por sexo y edad, en particular cuando organicen encuestas periódicas de población, de manera que se puedan definir tendencias y realizar análisis comparativos destinados a la elaboración de políticas;
- b) crear bases de datos sobre el sistema nacional de formación y definir indicadores cuantitativos y cualitativos en este ámbito desglosados, entre otros, por sexo y edad, y recopilar datos sobre la formación en el sector privado, teniendo en cuenta las repercusiones de dicha recopilación para las empresas, y
- c) recopilar información sobre las competencias, las calificaciones y las tendencias emergentes en el mercado de trabajo a partir de diversas fuentes, incluidos unos

estudios longitudinales, sin limitarse a la clasificación tradicional de las ocupaciones.

20. Los Miembros deberían:

- a) asegurar y facilitar la participación y el acceso durante toda la vida a la información y la orientación profesional y respecto de la carrera, a los servicios de colocación y a las técnicas de búsqueda de empleo, así como a la educación, la formación y los programas activos del mercado de trabajo, y al reconocimiento de las calificaciones profesionales;
- b) promover y facilitar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como las prácticas óptimas tradicionales en relación con los servicios de información y orientación;
- c) determinar, en consulta con los interlocutores sociales, cuáles son las funciones y responsabilidades en lo que atañe a la información y orientación profesionales, los servicios de empleo, los proveedores de formación y otros prestadores de servicios pertinentes, y
- d) proporcionar información y orientación en materia de capacidad empresarial, promover las competencias empresariales y sensibilizar a educadores e instructores acerca del importante papel que desempeñan las empresas, entre otros, en lo que atañe al crecimiento y a la creación de puestos de trabajo decentes.

21. Los Miembros, en consulta con los interlocutores sociales, y teniendo en cuenta las repercusiones de la recopilación de datos para las empresas, deberían apoyar y facilitar la investigación en materia de desarrollo de los recursos humanos y formación, en particular:

- a) las metodologías de aprendizaje y formación, incluido el recurso a las tecnologías de la información y la comunicación para la capacitación;
- b) el reconocimiento de las competencias y los marcos de calificaciones;
- c) las políticas, estrategias y marcos para el desarrollo de los recursos humanos y para la formación;
- d) las inversiones en formación, así como la eficacia y repercusión de la formación;
- e) la identificación, medición y previsión de las tendencias de la oferta y la demanda de conocimientos técnicos especializados, competencias y calificaciones en el mercado de trabajo;
- f) la identificación y la superación de los prejuicios de género al evaluar las competencias, y
- g) el aprovechamiento de la información obtenida mediante la investigación para orientar la planificación y aplicación de los programas.

IX. COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y TÉCNICA

22. La cooperación internacional y técnica en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos y la formación debería:

-
- a) propiciar mayores oportunidades para que hombres y mujeres obtengan un trabajo decente;
 - b) promover la creación de capacidades nacionales para reformar y desarrollar las políticas y los programas de formación, incluidos el desarrollo de las capacidades para el diálogo social y la creación de asociaciones en el campo de la formación;
 - c) promover el desarrollo del espíritu empresarial y el empleo decente y compartir experiencias en materia de prácticas internacionales óptimas;
 - d) fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales para que contribuyan a elaborar políticas dinámicas de aprendizaje permanente, en particular respecto de las nuevas dimensiones de la integración económica regional, de la migración y de la emergencia de la sociedad multicultural;
 - e) promover el reconocimiento y la transferencia de las competencias, calificaciones y conocimientos en los planos nacional, bilateral o regional;
 - f) aumentar la asistencia técnica y financiera a los países menos avanzados y promover entre las instituciones financieras internacionales y los organismos de financiación unas políticas y programas coherentes que sitúen la educación, la formación y el aprendizaje permanente en el centro de las políticas de desarrollo, y
 - g) fomentar la cooperación técnica entre los gobiernos, los interlocutores sociales, el sector privado y las organizaciones internacionales, en relación con los demás temas y estrategias que abarca el presente instrumento.