

# REVISIÓN DE LA RECOMENDACIÓN SOBRE DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS 1975 (N° 150)

Primera discusión  
Ginebra, junio 2003

## CONCLUSIONES PROPUESTAS

## **ADVERTENCIA**

El uso de un lenguaje que no discrimine ni introduzca diferencias injustificadas entre mujeres y hombres es una de las preocupaciones de la OIT. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre las que aún no hay acuerdo.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres.

## INTRODUCCIÓN

El cuarto punto del orden del día de la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en el mes de junio de 2003, se refirió a la *Formación y desarrollo de los recursos humanos* – revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150) (elaboración de normas, primera discusión).

La Comisión de Recursos Humanos, encargada de examinar el cuarto punto del orden del día, preparó un informe que fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Asimismo, habiéndose 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, la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo resolvió 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.

El presente documento de trabajo, que se presenta a la XXXVI Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT, recoge las conclusiones propuestas por la Comisión de los Recursos Humanos que fueron adoptadas por la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo.

## **CONTENIDO**

- I. Forma del instrumento
- II. Preámbulo
- III. Objetivos, campo de aplicación y definiciones
- IV. Formulación y aplicación de políticas en materia de educación y formación
- V. Educación y formación previa al empleo
- VI. Desarrollo de las competencias y cualificaciones de los trabajadores con empleo y desempleados.
- VII. Marco para el reconocimiento y la certificación de las cualificaciones
- VIII. Formación con miras al trabajo decente y la inclusión social.
- IX. Proveedores de formación
- X. Servicios de apoyo a la investigación y la formación en materia de desarrollo de los recursos humanos, aprendizaje permanente y formación.
- XI. Cooperación internacional y técnica

## CONCLUSIONES PROPUESTAS

### I. Forma del instrumento

1. La Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar un nuevo instrumento internacional sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación.
2. Este instrumento debería revestir la forma de una recomendación.

### II. Preámbulo

3. El instrumento debería tener un preámbulo en el que se reconociera 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.
4. El preámbulo debería instar a todos los interlocutores sociales a que reafirmen su compromiso a favor del 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.
5. El preámbulo debería reconocer 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.
6. El preámbulo debería reconocer la necesidad de coherencia entre la política de desarrollo de los recursos humanos y otras políticas estructurales importantes para el crecimiento económico y la creación de empleos, tales como las políticas económica, social y fiscal.
7. El preámbulo debería reconocer la necesidad de ayudar a los numerosos países en desarrollo a que conciben, financien o pongan en práctica políticas de educación y formación modernas con el fin de que logren desarrollarse y crecer económicamente.
8. El preámbulo debería recordar que la consecución del trabajo decente, cuantitativa y cualitativamente, para los trabajadores de todo el mundo es un objetivo fundamental de la Organización Internacional del Trabajo.
9. El preámbulo debería hacer referencia a los derechos y principios enunciados en los instrumentos pertinentes de la OIT, en particular:
  - a) el Convenio sobre 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;
  - 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.<sup>a</sup> reunión (2000) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

### III. Objetivos, campo de aplicación y definiciones

10. El instrumento debería recomendar a los Miembros que formulen, apliquen y revisen 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.
11. El instrumento debería reconocer que la realización de la educación y del aprendizaje permanente se basa en el compromiso explícito por parte de los gobiernos de invertir en la mejora de la educación y la formación en todos los niveles, por parte del sector privado de formar a los trabajadores, y por parte de las personas de desarrollar sus propias aptitudes y carreras.
12. El instrumento debería disponer que la expresión “educación y aprendizaje permanente” engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de toda la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones, términos que se definen de la siguiente manera: “competencias” son los conocimientos, las aptitudes profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico; “cualificaciones” son la expresión formal de las aptitudes profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial.
13. El instrumento debería alentar a los Miembros a definir políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación que:
  - a) faciliten la educación y el aprendizaje permanente y la empleabilidad; a los efectos del presente instrumento el término “empleabilidad” se refiere a las competencias y cualificaciones 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. La empleabilidad debería formar 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. Los programas y políticas deberían formularse con el fin de crear empleos decentes y ofrecer oportunidades de educación, adquisición de competencias y 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 materiales y programas informáticos destinados a la educación y 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)* afronten y reduzcan las desigualdades entre los adultos por lo que respecta a la participación en la educación y la formación.

**14.** El instrumento debería alentar a los Miembros a que:

- a)* reconozcan el derecho de todos a la educación y a la formación y, en colaboración con los interlocutores sociales, se esfuercen por garantizar el acceso de todos a la educación y al aprendizaje permanente;
- b)* definan, con la participación de los interlocutores sociales, una estrategia nacional de educación;
- c)* definan, con la participación de los interlocutores sociales, una estrategia nacional y creen 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)* pongan en consonancia las políticas de recursos humanos y de formación con las políticas y estrategias destinadas a generar crecimiento económico y empleos (por ejemplo, las políticas económica, fiscal y social);
- e)* creen 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)* propicien la creación de un sistema adecuado de prestación de servicios de formación acorde con las condiciones y prácticas nacionales;
- g)* asuman la responsabilidad principal de invertir en la educación y la formación previa al empleo, reconociendo que disponer de docentes y formadores cualificados que trabajen en condiciones decentes resulta fundamental para proporcionar una educación de calidad que permita a niños y adultos a alcanzar un alto grado de instrucción y competencias profesionales;
- h)* refuercen otras modalidades de formación;
- i)* creen un marco nacional de cualificaciones que facilite la educación y el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y los servicios de empleo a conciliar la demanda con la oferta de cualificaciones, 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 del mercado de trabajo, y dar cabida a las diferencias regionales y locales, sin que ello afecte a su transparencia en el plano nacional;
- j)* consoliden en los distintos planos (internacional, nacional, regional, local, sectorial y de la empresa) el diálogo social respecto de la formación;
- k)* promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de educación y formación;
- l)* favorezcan 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;
- m)* presten apoyo a los interlocutores sociales con el fin de habilitarles a participar en las instituciones de diálogo social, y
- n)* prevean políticas de asistencia social o de otro tipo que faciliten a todos la posibilidad de formarse y perfeccionarse.

#### **IV. Formulación y aplicación de políticas en materia de educación y formación**

15. El instrumento debería alentar a los Miembros a establecer y mantener un sistema educativo y de formación coordinado, comprometiéndose a introducir mejoras posteriores dentro del concepto de la educación y el aprendizaje permanente. Debería tener en cuenta la responsabilidad principal que incumbe al Gobierno en materia de educación y formación previa al empleo (incluida la educación básica obligatoria que comprende la adquisición de conocimientos fundamentales, los mecanismos de lectura, escritura y cálculo que abarque una utilización apropiada de las tecnologías de la información y la comunicación), la formación de los desempleados y la función de los interlocutores sociales en lo que se refiere a la posterior formación.
16. El instrumento debería 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.
17. El instrumento debería disponer que las inversiones en educación y formación tengan en cuenta elementos de referencia que sirvan de orientación a los países, regiones y sectores de características comparables.

#### **V. Educación y formación previa al empleo**

18. El instrumento debería alentar a los Miembros a que:
  - a) reconozcan la responsabilidad que les incumbe en materia de educación y formación previa al empleo y mejoren el acceso de todos a éstas, con el fin de mejorar la empleabilidad para prevenir la exclusión social;
  - b) desarrollen 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 aprovechen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la enseñanza y la formación;
  - d) proporcionen 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) garanticen la pertinencia y el mantenimiento de una calidad constante de los programas de educación y formación previa al empleo, y
  - f) garanticen 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 cualificaciones que requiere el mercado de trabajo.

## **VI. Desarrollo de las competencias y cualificaciones de los trabajadores con empleo y desempleados**

19. El instrumento debería alentar a los Miembros a que:

- a) continúen identificando las tendencias relativas a las competencias que requieren las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, con la participación de los interlocutores sociales;
- b) reconozcan el aprendizaje en el lugar de trabajo, tanto formal como informal, así como la experiencia laboral;
- c) apoyen las iniciativas de los interlocutores sociales en el ámbito de la formación a través del diálogo bipartito, incluida la negociación colectiva;
- d) consideren la posibilidad de entablar, en los distintos niveles de la administración, el diálogo tripartito sobre la formación;
- e) reconozcan el papel que desempeñan los interlocutores sociales, las empresas y los trabajadores para contribuir a la formación, y prevean medidas prácticas para estimular la inversión y la participación en la formación, y asuman la responsabilidad principal en lo que atañe a la formación de los desempleados;
- f) promuevan el desarrollo del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo, recurriendo a prácticas laborales de alto rendimiento y a la 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; y alienten el recurso a nuevas modalidades de aprendizaje mediante políticas sociales y medidas apropiadas que faciliten la participación en la formación;
- g) insten a los empleadores públicos y privados a emular las prácticas óptimas en materia de desarrollo de los recursos humanos;
- h) desarrollen 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;
- i) fomenten para todos los trabajadores la igualdad de oportunidades y el acceso a la orientación de carrera y al perfeccionamiento de las cualificaciones, y apoyen la reconversión profesional de los trabajadores que corren el riesgo de perder su empleo;
- j) inviten 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
- k) propicien la formulación de políticas de formación para sus propios trabajadores. Dichas políticas deberían reconocer el papel de los interlocutores sociales en el sector público y proporcionar oportunidades de formación equitativas a todos los trabajadores.

## **VII. Marco para el reconocimiento y la certificación de las cualificaciones**

20. El instrumento debería alentar a los Miembros a promover:

- a) el desarrollo y aplicación, de acuerdo con los interlocutores sociales, de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de los títulos y cualificaciones, 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 cualificaciones. Dicho marco debería incluir

un sistema de certificación digno de confianza que garantice que las cualificaciones sean transferibles y reconocidas por las empresas, los sectores, las industrias y las instituciones educativas. Los métodos de evaluación deberían ser justos, reglados y no discriminatorios, y

- b) un marco nacional adecuado y la financiación del mecanismo de reconocimiento y certificación de las cualificaciones, en concertación con los interlocutores sociales. Deberían formularse disposiciones especiales para garantizar el reconocimiento y la certificación de las competencias y cualificaciones de los trabajadores migrantes. La certificación debería ser transparente para el mercado de trabajo.

## **VIII. Formación con miras al trabajo decente y la inclusión social**

21. El instrumento debería alentar a los Miembros a 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) la participación de los interlocutores sociales, las autoridades locales y las comunidades en la puesta en práctica de los programas destinados a las personas con necesidades especiales.

22. El instrumento debería 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 ayudan a conseguir un trabajo decente.

## **IX. Proveedores de formación**

23. El instrumento debería alentar a los Miembros a 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 cualificaciones, en un marco nacional que garantice la calidad de la formación.

24. El instrumento debería alentar a los Miembros a que:

- a) desarrollen un marco para la certificación de las cualificaciones de los proveedores de formación;
- b) definan 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) incluyan el control de calidad en el sistema público, promuevan el desarrollo de ésta en el mercado privado de la formación y evalúen los resultados de la educación y la formación, y
- d) elaboren normas de calidad aplicables a los instructores y proporcionen a éstos oportunidades para satisfacerlas.

## **X. Servicios de apoyo a la investigación y la formación en materia de desarrollo de los recursos humanos, aprendizaje permanente y formación**

25. El instrumento debería alentar a los Miembros a promover y desarrollar su propia capacidad, 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.
26. El instrumento debería disponer que los Miembros:
  - a) recopilen información sobre los niveles de educación, las cualificaciones, 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) creen bases de datos sobre el sistema nacional de formación y definan indicadores cuantitativos y cualitativos en este ámbito desglosados, entre otros, por sexo y edad, y recopilen datos sobre la formación en el sector privado, teniendo en cuenta las repercusiones de dicha recopilación para las empresas, y
  - c) recopilen información sobre las competencias, las cualificaciones 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.
27. El instrumento debería alentar a los Miembros a que:
  - a) aseguren y faciliten 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, al desarrollo de la empleabilidad y al reconocimiento de las cualificaciones profesionales;
  - b) fomenten y faciliten 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) determinen, en concertación 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) proporcionen información y orientación en materia de espíritu empresarial promuevan las competencias empresariales y sensibilicen 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 decente.
28. El instrumento debería alentar a los Miembros, en concertación con los interlocutores sociales, a que apoyen y faciliten la investigación en materia de desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación, teniendo en cuenta las repercusiones de la recopilación de datos para las empresas, y empleando, entre otras cosas:
  - 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 cualificaciones;
  - 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 cualificaciones 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.

## **XI. Cooperación internacional y técnica**

**29.** El instrumento debería facilitar orientaciones en materia de cooperación internacional y técnica en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos y la formación que:

- a)* propicien mayores oportunidades para que hombres y mujeres obtengan un trabajo decente;
- b)* promuevan la creación de capacidades nacionales en lo que atañe a la reforma y elaboración de políticas y programas de formación, y el desarrollo de capacidades para el diálogo social y la creación de asociaciones en el campo de la formación;
- c)* promuevan el desarrollo del espíritu empresarial y el empleo decente y compartan experiencias en materia de modelos internacionales de prácticas óptimas;
- d)* fortalezcan la capacidad de los interlocutores sociales para que contribuyan a elaborar políticas dinámicas de formación y aprendizaje permanentes, en particular respecto de las nuevas dimensiones de la integración económica regional, de la migración y de la emergencia de la sociedad multicultural;
- e)* promuevan el reconocimiento y la transferencia de las competencias, cualificaciones y conocimientos en los planos nacional, regional o bilateral;
- f)* aumenten la asistencia técnica y financiera a los países menos avanzados y promuevan 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)* fomenten la cooperación técnica entre los gobiernos, y de estos con los interlocutores sociales, el sector privado y las organizaciones internacionales, en relación con los demás temas y estrategias que abarca el presente instrumento.