

## Nota de SECTOR

### *Desarrollo de los recursos humanos en el contexto del ajuste estructural*

El ajuste estructural forma parte de un proceso de reforma global basado en un aumento de la dependencia de las fuerzas del mercado y una reducción del papel del Estado en las economías. El proceso se inició en los países industrializados en el decenio de 1970 y se extendió a los países en desarrollo poco tiempo después. Ello dio lugar a una disminución de las estructuras y las funciones públicas, que a su vez provocó recortes en el empleo público. Esta estrategia fue refutada por quienes sostuvieron que el gasto público contribuye y no perjudica al sector privado. Las instituciones financieras internacionales pusieron en marcha programas de ajuste estructural en los países en desarrollo. Al principio se prestó poca atención a los efectos en el empleo de los recortes en los servicios públicos. La OIT respondió a esos desafíos, haciendo hincapié en la relación entre el desempleo y la pobreza, y centrándose en una serie de cuestiones relacionadas con el empleo, tanto en el sector público como en el privado.

Las repercusiones del ajuste estructural y la transición en el sector público fueron abordadas por la OIT en la Reunión paritaria sobre la incidencia del ajuste estructural en los servicios públicos (eficacia, mejora de la calidad y condiciones de trabajo) y la [Reunión paritaria sobre el desarrollo de los recursos humanos de la función pública en el contexto del ajuste estructural](#) y del proceso de transición, celebradas en 1995 y 1998, respectivamente.

Partiendo de la convicción de que la fuerza de trabajo es el principal recurso con el que cuentan los servicios públicos, la reunión paritaria celebrada en 1998 subrayó la relevancia del [Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos](#), 1975 (núm. 142) de la OIT, así como de la resolución y las conclusiones relativas al ajuste estructural y el desarrollo de los recursos humanos, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 79ª reunión (junio de 1992). En esa resolución se confirmó la importancia de contar con políticas globales de desarrollo de los recursos humanos en períodos de ajuste estructural y de transición, y se recalcó que la educación y la formación constituyen «un elemento esencial en el círculo virtuoso que consiste en el desarrollo de la formación y de las capacidades, una motivación más firme para el trabajo, una productividad mayor, una adaptación permanente de las empresas y los trabajadores al cambio, unas tasas de empleo mayores y un aumento de los ingresos y el bienestar». También se subrayó que las políticas de recursos humanos «...deberían formularse y aplicarse sobre la base de la adhesión a los principios democráticos, al tripartismo y a la consulta entre gobiernos, empresas, interlocutores sociales y otras agrupaciones comunitarias». Se hizo especial hincapié en la igualdad de acceso a la formación para todos los grupos de población, incluidas las minorías étnicas desfavorecidas y las personas marginadas.

En la reunión de 1998 se llegó a la conclusión de que el desarrollo de los recursos humanos en los servicios públicos es una parte importante del proceso de reforma, que debería tener lugar en un marco coordinado y no fragmentado. El desarrollo de los recursos humanos sólo puede prosperar si se reconoce que no existen soluciones únicas adaptadas a todas las circunstancias. Los trabajadores de la administración

pública deben disponer de conocimientos, instrumentos y orientaciones adecuados a fin de garantizar la calidad de la prestación de servicios. El desarrollo de los recursos humanos se lleva a cabo como un proceso en el que se debería incluir y consultar a los trabajadores, y en el que éstos deberían recibir un trato equitativo basado en las normas internacionales del trabajo.