

Conferencia Internacional del Trabajo
92.^a reunión 2004

Informe IV (2B)

Desarrollo de los recursos humanos y formación

Cuarto punto del orden del día

ISBN 92-2-313038-7

ISSN 0251-3226

Primera edición 2004

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:	
Proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación	3

INTRODUCCION

La primera discusión relativa al tema del desarrollo de los recursos humanos y la formación tuvo lugar durante la 91.^a reunión (2003) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Sobre la base de dicha discusión, y de conformidad con el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, la Oficina Internacional del Trabajo preparó y remitió a los gobiernos de los Estados Miembros el texto de un proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación. Este texto fue incorporado al Informe IV (1)¹.

Se invitó a los gobiernos a que, previa consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, enviaran cualesquiera enmiendas u observaciones sobre el texto de manera que llegaran a la Oficina a más tardar el 30 de noviembre de 2003. Como alternativa, se les solicitó que comunicasen a la Oficina, a más tardar en la misma fecha, si consideraban que el texto propuesto constituía una base apropiada de discusión para la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia.

En el momento de redactarse el presente informe, la Oficina había recibido respuestas de los gobiernos de los siguientes 44 Estados Miembros: Alemania, Australia, Bélgica, Brasil, Canadá, República Checa, China, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, República Dominicana, Egipto, El Salvador, Eritrea, Eslovaquia, España, Estados Unidos, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Grecia, India, Irlanda, Italia, Japón, Kuwait, Líbano, Lituania, Marruecos, Mauricio, México, Nicaragua, Noruega, Nueva Zelanda, Portugal, Reino Unido, Singapur, República Arabe Siria, Suiza, Tailandia, Túnez, Turquía y Uruguay. También se recibieron comentarios formulados por la Comisión Europea y por una organización internacional no gubernamental.

Por lo que se refiere a 27 países (Australia, Bélgica, Brasil, Canadá, República Checa, China, Croacia, Dinamarca, República Dominicana, Eritrea, Eslovaquia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Grecia, Italia, Japón, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal, República Arabe Siria, Suiza, Tailandia, Turquía y Uruguay), las respuestas de las organizaciones de empleadores o de trabajadores fueron ya sea incorporadas en las respuestas de los gobiernos, anexadas a las mismas o comunicadas directamente a la Oficina.

A fin de garantizar que el proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación pueda llegar a los gobiernos dentro del plazo previsto en el párrafo 7 del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, el Informe IV (2B) se ha publicado en dos volúmenes². El presente volumen (Informe IV (2B)) contiene el texto propuesto, enmendado a la luz de las observaciones formuladas por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y modificado por las

¹ OIT: *Desarrollo de los recursos humanos y formación*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 92.^a reunión, Ginebra, 2004.

² El Informe IV (2A) debería enviarse a los gobiernos aproximadamente tres meses antes de la 92.^a reunión de la Conferencia, con los resúmenes de las respuestas recibidas y los comentarios de la Oficina.

razones que se exponen en los comentarios de la Oficina. Asimismo, cuando se juzgó conveniente, se hicieron algunos pequeños cambios de redacción, sobre todo para asegurar la plena concordancia entre las versiones en francés e inglés del proyecto de recomendación. Estos cambios se han tenido en cuenta en la versión en español.

Si la Conferencia así lo decide, estos textos servirán de base para la segunda discusión, en su 92.^a reunión (2004), del punto del orden del día relativo al desarrollo de los recursos humanos y la formación.

TEXTO PROPUESTO

A continuación figura el texto del proyecto de recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación, que se somete como base para la discusión del cuarto punto del orden del día de la 92.^a reunión de la Conferencia.

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 1.^o 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; las empresas, proporcionando formación a sus 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 Organización Internacional del Trabajo, en particular:

- a) el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142); el Convenio (núm. 122) y la Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964; la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), y el Convenio (núm. 140) y la Recomendación (núm. 148) 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, y
- 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 un compromiso explícito: de los gobiernos, de invertir en la mejora de la educación y la formación en todos los niveles; de las empresas, de formar a sus trabajadores; y de las personas, de desarrollar sus 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

de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y 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, y 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 globalización y de una sociedad basada en el conocimiento y la adquisición de competencias, y hagan también hincapié en la ampliación de competencias, la promoción del 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 y el crecimiento económico, así como a 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 anteriormente, a fin de ayudar a los trabajadores y 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 los 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 que alienten 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 de 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 le reste transparencia en el plano nacional;
- i)* fortalecer 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)* fomentar 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 de 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)* prestar 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. 1) Los Miembros deberían establecer y mantener un sistema educativo y de formación coordinado y 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.

2) La educación y la formación previa al empleo abarcan la educación básica obligatoria, que comprende la adquisición de los conocimientos fundamentales y de 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 relación costo-eficacia de los programas.

8. Las inversiones en educación y formación deberían tener en cuenta parámetros 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 y prevenir la exclusión social;
- b) desarrollar enfoques en materia de 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) velar por que se dé información y orientación en el ámbito profesional, del mercado de trabajo y de la carrera, así como asesoramiento profesional, junto con información relativa a los derechos y obligaciones de todas las partes en virtud de la legislación laboral y de otras normativas en el ámbito del trabajo;
- e) asegurar la pertinencia de los programas de educación y formación previa al empleo, y el mantenimiento de su calidad, 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 DE LOS TRABAJADORES CON EMPLEO Y DESEMPLEADOS

10. Los Miembros deberían:

- a) promover, con la participación de los interlocutores sociales, la identificación permanente de las tendencias relativas a las competencias que necesitan las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto;
- b) reconocer el papel que los interlocutores sociales, las empresas y los trabajadores desempeñan en la formación;

- c) apoyar las iniciativas de los interlocutores sociales en el ámbito de la formación, a través del diálogo bipartito, incluida la negociación colectiva;
- d) prever medidas concretas que estimulen las inversiones y la participación en la formación;
- e) asumir la responsabilidad principal en lo que atañe a la formación de los desempleados;
- f) reconocer el aprendizaje en el lugar de trabajo, tanto formal como informal, así como la experiencia laboral;
- g) promover el desarrollo del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo:
 - i) adoptando métodos de trabajo de alto rendimiento;
 - ii) organizando actividades de formación en el trabajo y fuera de él, conjuntamente con proveedores públicos y privados de servicios de formación, y aprovechando mejor las tecnologías de la información y la comunicación, y
 - iii) alentando la aplicación de nuevas modalidades de aprendizaje, junto con políticas y medidas sociales apropiadas que faciliten la participación en la formación;
- h) instar a los empleadores públicos y privados a adoptar prácticas óptimas en materia de desarrollo de los recursos humanos;
- i) desarrollar estrategias, medidas y programas en materia de 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;
- j) fomentar para todos los trabajadores la igualdad de oportunidades y el acceso a la orientación de carrera y al perfeccionamiento de las calificaciones profesionales, y apoyar la reconversión profesional de los trabajadores que corren el riesgo de perder su empleo;
- k) invitar a las empresas multinacionales a que proporcionen a sus trabajadores de todas las categorías, tanto en los países de origen como en los países de acogida, una formación que responda a las necesidades de las empresas y contribuya al desarrollo del país, y
- l) promover la formulación de políticas de formación para sus trabajadores, reconociendo el papel de los interlocutores sociales en el sector público, y proporcionar oportunidades de formación equitativas a todos los trabajadores de este sector.

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. 1) Deberían adoptarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de calificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y la financiación de un mecanismo transparente de evaluación, certifica-

ción y reconocimiento de las calificaciones, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieran e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera oficial o informal.

2) Los métodos de evaluación deberían ser justos, conformes a las normas y no discriminatorios.

3) 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 quieran incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo y de las personas con necesidades especiales, a fin de desarrollar y mejorar su empleabilidad valiéndose de incentivos y ayudas, entre otras medidas, para que consigan un trabajo decente en los sectores privado o público;
- b) el papel que incumbe a los interlocutores sociales para apoyar la incorporación al trabajo de los desempleados y las personas con necesidades especiales, por medio de políticas de desarrollo de los recursos humanos y otras medidas, y
- c) el papel que incumbe a 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 inclusión 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, en colaboración con los interlocutores sociales, deberían promover la diversidad de la oferta 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 asegure 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, del desarrollo de los recursos humanos y de la formación.

19. Los Miembros deberían:

- a) recopilar información, desglosada por sexo y edad, sobre los niveles de educación, las calificaciones, las actividades de formación, el empleo y los ingresos, en particular cuando organicen encuestas periódicas de población, de manera que se puedan determinar tendencias y realizar análisis comparativos destinados a la elaboración de políticas;
- b) crear bases de datos y definir indicadores cuantitativos y cualitativos, desglosados en particular por sexo y edad, sobre el sistema nacional de formación 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 calificaciones, las competencias y las tendencias emergentes en el mercado de trabajo a partir de diversas fuentes, incluidos estudios longitudinales, sin limitarse a la clasificación tradicional de las ocupaciones.

20. Los Miembros deberían:

- a) asegurar y facilitar, durante toda la vida de la persona, la participación y el acceso a la información y la orientación profesional y de carrera, a los servicios de colocación y a las técnicas de búsqueda de empleo, así como el acceso 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 de los servicios de empleo, los proveedores de formación y otros prestadores de servicios pertinentes en lo que atañe a la información y la orientación profesional y de carrera, 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 que para las empresas tiene la recopilación de datos, deberían apoyar y facilitar la investigación en materia de desarrollo de los recursos humanos y formación, la que podría comprender en particular:

- a) las metodologías de aprendizaje y formación, incluido el empleo de tecnologías de la información y la comunicación en la capacitación;
- b) el reconocimiento de las competencias y de 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 los efectos 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, y
- f) la identificación y la superación de los prejuicios de género al evaluar las competencias.

22. Los Miembros deberían aprovechar la información obtenida mediante la investigación para orientar la planificación y aplicación de los programas.

IX. COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y TÉCNICA

23. 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 y 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.

