



Informe final

**Reunión tripartita de expertos para la elaboración y adopción
de pautas de la OIT sobre la formación en el sector portuario**
(Ginebra, 21-25 de noviembre de 2011)

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Reunión tripartita de expertos para la elaboración y adopción de pautas de la OIT sobre la formación en el sector portuario: informe final: Ginebra, 21-25 de noviembre de 2011 / Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales - Ginebra: OIT, 2012
1 v.

ISBN: 978-92-2-326014-9 (impreso)
ISBN: 978-92-2-326015-6 (web pdf)

Publicado también en francés: Réunion tripartite d'experts chargés d'élaborer et d'adopter des directives de l'OIT sur la formation dans le secteur portuaire, Genève, 21-25 novembre 2011, *Rapport final*, ISBN 978-92-2-226014-0 (impreso), 978-92-2-226015-7 (web pdf), Ginebra, 2012, y en inglés: Tripartite Meeting of Experts for the Review and the Adoption of ILO Guidelines on Training in the Port Sector, Geneva, 21-25 November 2011, *Final report*, ISBN 978-92-2-126014-1 (impreso), 978-92-2-126015-8 (web pdf), Ginebra, 2012.

formación / formación sobre seguridad / formación por suficiencia / puerto / cargador de muelle / papel de la OIT / buenas prácticas

06.01

Datos de catalogación de la OIT

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.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

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 y los productos electrónicos 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. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Introducción

1. La Reunión tripartita de expertos para el examen y adopción de las Pautas sobre formación en el sector portuario, de la OIT, se celebró en Ginebra del 21 al 25 de noviembre de 2011 de conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 304.ª reunión (marzo de 2009).
2. Asistieron a la Reunión 23 expertos de los Gobiernos, siete expertos del Grupo de los Empleadores del Consejo de Administración y nueve expertos del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración. Se contó con la presencia de cuatro observadores de organizaciones intergubernamentales y de organizaciones no gubernamentales internacionales. Se adjunta al presente informe una lista de los participantes (véase anexo).
3. El objetivo de la Reunión era examinar y adoptar las Pautas sobre formación en el sector portuario, de la OIT.
4. La Reunión tuvo ante sí el proyecto de Pautas sobre formación en el sector portuario, de la OIT (TMEPS/2011) preparado por la Oficina con ayuda de un grupo de trabajo tripartito oficioso compuesto por expertos del colectivo de los operadores de puertos, los sindicatos de trabajadores portuarios, los gobiernos, las organizaciones intergubernamentales y las organizaciones no gubernamentales internacionales competentes, los centros de formación portuaria y otras instituciones especializadas, así como por especialistas individuales. Las Pautas proporcionarían un marco de referencia para los métodos de formación de los trabajadores portuarios basado en la adquisición de competencias.
5. La composición de la Mesa de la Reunión fue la siguiente:

Presidente: Dr. Brian Thomas (Reino Unido)

Vicepresidentes: Sr. Harri Halme (Gobierno, Finlandia)

Sr. Pierre du Randt (Grupo de los Empleadores)

Sr. Frank Leys (Grupo de los Trabajadores)
6. La Secretaria General, Alette van Leur, Directora del Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT, anunció que las Pautas sobre formación en el sector portuario, de la OIT, se someterían al Consejo de Administración en marzo de 2012, tras su examen y adopción por la Reunión. La Secretaria General explicó que la formación en el sector portuario era una cuestión importante para la OIT y que el proyecto de Pautas se había iniciado en 2009. La labor de preparación había recaído en un Grupo de Expertos oficioso compuesto por múltiples partes interesadas del sector y expertos portuarios. El sector portuario era vital para el desarrollo económico y exigía una constante mejora de la eficiencia, la competitividad y la seguridad. Por ello era fundamental instaurar programas de formación adecuados para los trabajadores portuarios. La formación en el sector portuario estaba muy desarrollada en algunos países y en algunas organizaciones portuarias, pero muchas veces no satisfacía las nuevas necesidades ni las expectativas del sector portuario. Los nuevos requisitos de la rama de actividad en materia de seguridad, rendimiento y perfiles profesionales hacían necesarias unas Pautas internacionales. Dichas Pautas contribuirían al reconocimiento de las calificaciones que podrían favorecer la movilidad de los trabajadores portuarios. Atender a la formación en el sector portuario serviría para mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores portuarios y para el crecimiento de las operaciones portuarias a nivel mundial.

-
7. El Presidente señaló que la industria del transporte portuario internacional había experimentado unos cambios tecnológicos sin precedentes en los últimos años, lo que exigía una serie de competencias diversas, unos nuevos conocimientos y una mejor actitud por parte de los empleados. Los gastos en formación en la industria continuaban siendo inferiores al 1 por ciento del volumen de actividades. Un gran número de empleados del sector portuario seguían sin recibir una formación adecuada para llevar a cabo sus tareas de manera segura y eficaz, tal y como lo requería el artículo 38 del Convenio núm. 152 de la OIT. El orador señaló que la OIT había desempeñado un papel fundamental en este proceso mediante sus programas de asistencia técnica, como el Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios. Todavía quedaba mucho trabajo por hacer a fin de establecer unas políticas y prácticas eficaces en materia de recursos humanos que fueran eficaces y de contar con unas disposiciones de buena calidad en el ámbito de la formación en la industria. Por último, el orador dijo que el proyecto de Pautas proporcionaba una guía práctica para establecer unos métodos de formación basados en las competencias, lo cual constituía un requisito previo para crear una fuerza de trabajo preparada y motivada.
 8. El Secretario Ejecutivo, el Sr. Marios Meletiou, presentó el proyecto de Pautas sobre formación en el sector portuario que constituía la base de las discusiones de la presente Reunión. Las Pautas se basaban en las conclusiones de una amplia investigación y de diversas visitas sobre el terreno a varios puertos y centros o institutos de formación portuaria en diversos países. Explicó que en ellas, cuando se presentaba un marco basado en las competencias para la formación de los trabajadores portuarios, no se hacía ninguna referencia explícita o directa a ningún país o puerto en particular. El proyecto de Pautas tenía por objeto ofrecer orientaciones generales y ser utilizado a escala internacional.
 9. El Vicepresidente empleador reconoció que se habían producido unos cambios fundamentales en el sector portuario y que la formación que necesitaban los trabajadores portuarios había cambiado radicalmente. Era necesario hacer hincapié en la manera en que se podía formar a los trabajadores a fin de cumplir con los requisitos que exigía la industria. Indicó que en las operaciones portuarias había tenido lugar un proceso de normalización, como en el caso de la contenerización. Las Pautas de la OIT permitirían a las organizaciones normalizar sus métodos de formación. La flexibilidad era un factor importante debido a las circunstancias singulares de este sector y el proyecto de Pautas contribuía a esa diversidad. El modelo de formación presentado transfería la responsabilidad de la formación de la organización al individuo, lo que representaba la definición más pura de empoderamiento. Los enfoques de normalización para la formación a escala internacional estarían confrontados a la competencia entre las empresas. Era necesario tener en cuenta el diálogo social cuando se contaba con la participación de proveedores de formación privados, con el fin de garantizar que éstos también aplicaban la formación basada en las competencias. El reconocimiento de la enseñanza previa era importante debido a las diversas competencias que se necesitaban en el trabajo portuario y a las competencias compartidas con otras industrias.
 10. El Vicepresidente trabajador puso de relieve que el mundo estaba cambiando y que los puertos tenían que hacer frente a una segunda revolución. La primera revolución había sido la contenerización, y la segunda la automatización de la manipulación de las cargas. La segunda revolución tenía repercusiones sobre la fuerza de trabajo. Afirmó que los trabajadores portuarios había estado solicitando durante mucho tiempo que se impartiera una mejor formación, ya que los puertos representaban un entorno de trabajo peligroso. La formación era necesaria para todos los trabajadores. Toda persona que empezara a trabajar en un puerto debería recibir formación. Los trabajadores portuarios deberían ser profesionales en interés de la salud, la seguridad y la productividad. Las personas que no eran profesionales del sector no debían trabajar en los puertos. La formación se debería desarrollar mediante el diálogo social y en consonancia con éste, evitando adoptar un enfoque «vertical». El resultado de la presente reunión mejoraría la salud y la seguridad en los puertos para los trabajadores, y aumentaría la eficacia en beneficio de los empleadores.

-
11. El Vicepresidente gubernamental señaló que el proyecto de Pautas contenía buenas prácticas y conocimientos. Expresó su voluntad de que las Pautas contribuyeran a mejorar la formación en el sector portuario durante muchos años.
 12. El experto del Gobierno del Senegal afirmó que la iniciativa consistente en elaborar las Pautas sobre formación en el sector portuario era oportuna. Señaló que los empleadores de los puertos de todo el mundo habían tratado de garantizar la seguridad del equipo y de los trabajadores. Explicó que la competitividad de la industria significaba que la industria del transporte marítimo esperaba que los trabajadores portuarios tuvieran las mismas competencias en todo el mundo. La normalización de la formación era importante, y el Senegal se había comprometido y estaba dispuesto a asegurar que las Pautas representarían un instrumento que impulsaría la formación de los trabajadores portuarios en el Senegal.
 13. El representante de la Comisión Europea subrayó la importancia que la Comisión Europea concedía a la cuestión de la formación en el sector portuario. Señaló que los instrumentos de la OIT, como el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), se habían transferido a la legislación europea mediante una directiva del Consejo Europeo. Se había publicado un Libro Blanco en marzo de 2011 en el que se subrayaba que unos trabajadores portuarios debidamente calificados eran esenciales para el funcionamiento seguro y eficiente de los puertos. Del mismo modo, se había formulado recientemente una propuesta de reglamentación para el establecimiento de una red de transporte transeuropea con el fin de conectar las instalaciones europeas. Se había previsto que la demanda de transporte marítimo aumentaría, y era esencial contar una fuerza de trabajo calificada. Una fuerza de trabajo competente y motivada era fundamental para asegurar el funcionamiento seguro y eficiente de los puertos. Nuevos tipos de trabajo exigirían el desarrollo de nuevas calificaciones mediante la formación. La formación ayudaría a aumentar el atractivo del trabajo portuario y a afrontar las deficiencias observadas en Europa. Señaló que las Pautas se adaptarían a nivel europeo tras su examen y adopción por la Reunión.
 14. El representante del Panel Internacional de Seguridad de la Asociación Internacional de Coordinación del Transporte de Carga (ICHCA) señaló que una fuerza de trabajo debidamente calificada tenía efectos en la seguridad y la salud, y en los accidentes que se producían en los puertos. Señaló que valoraba la labor realizada sobre el proyecto de Pautas y que podría ser valiosa para el sector portuario. En el proyecto de Pautas se ponía un énfasis considerable en la seguridad y la salud.
 15. Un trabajador experto indicó que la Reunión estaba tratando de elaborar un producto concreto. Subrayó que un entendimiento común del producto previsto era fundamental para el éxito de la Reunión.

Examen del proyecto de *Pautas sobre la formación en el sector portuario*

Siglas y acrónimos

16. La Reunión decidió incluir en la lista de siglas y acrónimos: ID (Identificación) y RO/RO (tráfico horizontal), RPL (reconocimiento de la formación previamente adquirida), y OMI (Organización Marítima Internacional).

Explicación de las Pautas sobre formación en el sector portuario

Párrafo 2

17. El Vicepresidente trabajador propuso que se añadiera «y la salud» después de «seguridad» en la cuarta línea. Tanto el Grupo de los Empleadores como el Grupo Gubernamental apoyaron la enmienda.
18. La reunión acordó utilizar esa formulación en todo el texto.

Párrafo 4

19. Tras un largo debate y varias propuestas realizadas por los representantes de los Gobiernos del Senegal y Papua Nueva Guinea y varios observadores, el Presidente propuso que se mantuviera el texto tal y como estaba redactado en el proyecto, ya que el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores apoyaban su redacción. La única enmienda que se podía hacer era suprimir «se aplican por igual» por «son aplicables».
20. El representante del Plan Internacional de Seguridad de la Asociación Internacional de Coordinación del Transporte de Carga (ICHCA) expresó su preocupación acerca del uso de las expresiones «container boxes» y «stuffing/loading» en la versión inglesa, ya que consideraba que podían inducir a error.
21. El Vicepresidente trabajador propuso que, en la versión inglesa, en vez de «loading», que no era claro, se utilizara «cargar». Se acordó que, en su lugar, se utilizarían las siguientes expresiones: «freight containers» y «packing and unpacking».
22. El representante del Gobierno del Senegal señaló que las pautas deberían ser claras desde un punto de vista jurídico.
23. El Presidente estuvo de acuerdo en que el texto debería ser suficientemente claro, pero recordó que las pautas no implicarían obligación.

Párrafo 5

24. El Presidente dijo que la Oficina deseaba eliminar toda la frase que empezaba con las palabras «En el sitio web de la OIT», en la cual se hacía alusión a información que iba a estar disponible en el sitio web de la OIT.
25. El Secretario Ejecutivo explicó que el sitio web podía cambiar en el futuro y que sería poco realista que la Oficina se comprometiera en relación con el contenido de sus futuras páginas web.
26. Tras cierta discusión, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores convinieron en que debería incluirse alguna referencia a la OIT en el párrafo en cuestión. Se acordó introducir una enmienda que dijera: «Es posible obtener más información sobre cómo acceder a esos y a otros materiales poniéndose en contacto con la OIT».

Párrafo 8

27. Tras cierta discusión, se acordó enmendar la segunda frase del párrafo 8 de la manera siguiente: «Tiene por objeto presentar al lector los distintos elementos que constituyen un sistema de formación para trabajadores portuarios basado en competencias, que puede inscribirse en un marco nacional de calificaciones profesionales...».

Párrafo 10

28. El Vicepresidente empleador planteó dos cuestiones. En primer lugar, propuso eliminar las palabras «del puerto» de la frase que empezaba por «El elemento fundamental del ciclo» (línea 8), para que la frase dijera lo siguiente: «El elemento fundamental del ciclo es la política de formación, es decir, una declaración de intenciones explícita...».
29. Un experto empleador de Panamá observó que había un problema de traducción en la versión española del proyecto de Pautas.
30. El representante del Gobierno del Senegal también señaló problemas con la versión francesa del proyecto de Pautas.
31. El Presidente observó que se practicarían las correcciones pertinentes en la versión definitiva de las Pautas.

Sección 1. El contexto

Párrafo 13

32. Tras una larga discusión sobre la inserción de la palabra «seguro» después de la palabra «lugar de trabajo» en la primera viñeta, y sobre la normalización de la formación tal como proponía el representante del Gobierno del Senegal, el Presidente recomendó no introducir ninguna modificación al texto, pero señaló que estas cuestiones estaban reconocidas y que la Oficina trataría de hallar un lugar apropiado en las Pautas para poner énfasis en estos puntos.

Párrafo 14

33. La Reunión examinó un texto alternativo para la palabra «revolución» contenida en la segunda oración del párrafo 14.
34. El Presidente pidió que se proporcionaran palabras alternativas e instó a la Reunión a pensar específicamente en aquello que se estaba examinando en el párrafo, a saber, si era la tecnología, las aplicaciones o las competencias. La Reunión acordó por fin adoptar la primera línea para que rezara tal y como se había enmendado, a saber: «En los puertos de todo el mundo se está reclamando hoy un cambio importante en el desarrollo de las capacidades profesionales.».

Párrafo 15 y cuadro 1

35. El Vicepresidente empleador formuló comentarios con respecto a la mención del sistema de calificaciones. Señaló que, a su juicio, la segunda oración de este párrafo tal vez no fuera correcta, ya que hacía referencia a diferentes métodos de trabajo. Esto no significaba un cambio en el sistema de calificaciones, sino más bien un cambio de enfoque. También

comentó que la referencia a «formación certificada» contenida en el cuadro no era muy descriptiva, ya que no explicaba quién tenía que certificar la formación y esto causaría dudas acerca de la certificación en algunos países.

36. El Vicepresidente trabajador puso de relieve que algunos puertos no tenían operaciones especializadas, dado que la mano de obra era de bajo costo y que no existía presión para que se proporcionara formación especializada. También mencionó que la contratación de trabajadores casuales se seguía practicando en los puertos (sin que recibieran ningún tipo de formación). Hizo referencia al cuadro y dijo que la expresión «dirigidos por un supervisor» no estaba clara.
37. Un experto de la Oficina explicó que no todos los puertos se encontraban en la misma fase. Se debería considerar que el cuadro representaba un cambio continuo y que los objetivos figuraban en la parte derecha de la columna. Mencionó que «A» se sustituiría por «Hacia». Señaló asimismo que la expresión «equipos dirigidos por un supervisor» significaba que, en los puertos, los trabajadores trabajaban en equipos que requerían dirección, y que su Grupo quería que se captaran los cambios generales de los viejos tiempos del «trabajo en cuadrillas» en el momento actual. En lo que respecta a «formación certificada», mencionó que el término significaba métodos de «formación institucionalizada» a diferencia de la formación informal en el puesto de trabajo.
38. Durante la discusión sobre el cuadro 1, el Presidente señaló que en éste se podría representar una continuidad de los elementos de izquierda a derecha. Los diferentes puertos se encontraban en distintas etapas de evolución, por lo que se podrían añadir flechas en el cuadro para indicar que había un movimiento hacia los elementos que figuraban en la parte derecha del mismo. Se presentaron otras propuestas para modificar la redacción, así como para hacer cambios de edición.

Párrafo 16

39. El Vicepresidente empleador puso de relieve una cuestión secundaria, pero de gran importancia, en la segunda oración del presente párrafo. Dijo que muchos empleadores seguían utilizando un enfoque basado en el análisis del puesto de trabajo y que, en su lugar, en el párrafo se podría indicar que había un cambio con respecto al énfasis que se daba a ese enfoque. Asimismo, señaló que se podría suprimir «En los últimos años», ya que era una cuestión que inducía a discusión por el significado que podía tener en diferentes países. El párrafo 16 fue adoptado con esas enmiendas.

Párrafo 18 y cuadro 2. Matriz de competencias

40. El Vicepresidente trabajador hizo una observación sobre el cuadro 2. Destacó el papel que desempeñaba el diálogo social a la hora de facilitar las consultas, las negociaciones o los acuerdos sobre las competencias de los interlocutores sociales, pero no pidió que se introdujera ningún cambio en el texto.
41. El representante del Gobierno del Senegal hizo hincapié en la necesidad de llevar a cabo de manera práctica la formación en el empleo.
42. El Presidente señaló que una parte fundamental de la formación basada en la adquisición de competencias era una evaluación que debería tener lugar en un entorno compatible o en un entorno con características similares al entorno de trabajo.
43. El Secretario General Adjunto de la reunión señaló que el comentario realizado por el representante del Gobierno del Senegal provenía de la traducción francesa del término «apprenticeship». Esta cuestión se volvería a examinar.

Párrafo 20 y gráfico 1. Marco para la formación profesional en el sector portuario

44. El Vicepresidente empleador inició una discusión sobre la expresión «política de formación en los puertos», que se encontraba en la tercera línea del párrafo 20 y en el gráfico 1.
45. Después de debatir un poco sobre la cuestión, la reunión acordó sustituir la expresión por «política de formación».

Párrafo 21

46. El Vicepresidente trabajador señaló que existía un cierto grado de sensibilidad con respecto a la forma en que la fuerza de trabajo interpretaría la expresión «perfil de competencias», a pesar de que el Grupo de los Trabajadores sabía que existía la necesidad de realizar cambios en la formación.
47. Se acordó conservar esa terminología.

Párrafo 23

48. El Vicepresidente empleador realizó un comentario con respecto a la nota a pie de página núm. 4 y a la expresión «aún no plenamente competentes», ya que una persona únicamente podía ser competente o no ser todavía competente.
49. El Secretario Ejecutivo de la reunión, señaló que la expresión «aún no plenamente competentes» se utilizaba para evitar la connotación negativa del término «incompetente», ya que si una persona pasaba con éxito un examen de competencias, utilizar el término «incompetente» podría desmotivarla, debido a que era posible que la persona en cuestión tuviera algunas de las competencias requeridas y, por consiguiente, ser parcialmente competente, pero no plenamente competente por el momento.
50. Un representante de la Oficina del Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad señaló que la corrección de la redacción dependería del contexto en que se utilizara el término «competencias»; en el contexto de la formación basada en la adquisición de competencias, coincidió con el Secretario Ejecutivo en que si se debía evitar el término «incompetente», sería adecuado utilizar la expresión «aún no plenamente competentes». Indicó que era posible que el Grupo de los Empleadores se hubiera referido al término «competencias» en un contexto diferente, por ejemplo, si en el contexto no se hacía referencia a los conocimientos, capacidades profesionales y actitudes, sino a las competencias como a una manera de hacer algo de forma independiente y holística, así que en ese caso no sería adecuado decir «aún no plenamente competentes» porque entonces sería difícil medir el alcance de las competencias.
51. El Vicepresidente trabajador observó que efectivamente se había producido un inmenso cambio para muchos trabajadores portuarios y agradeció lo que había dicho el Secretario Ejecutivo. Observó que cuando se habían introducido cambios y un sistema de automatización, si se decía a un trabajador o a una trabajadora que ya no era competente, esto podía llevar a una confrontación. La expresión «aún no plenamente competente» en cambio permitía contemplar la expectativa de alcanzar la plena competencia.
52. El Vicepresidente empleador era de la opinión de que la palabra «incompetente» no debería emplearse nunca, salvo, quizás, en las raras ocasiones en que la persona no pudiera formarse. Convino en que la palabra «incompetente» no tenía lugar en las Pautas. Por

último observó que la expresión «aún no competente» se empleaba en la mayoría de los sistemas de educación y formación profesionales, pero que el Grupo de los Empleadores podía aceptar la expresión «aún no plenamente competente».

53. En lo relativo a las notas a pie de página del proyecto de Pautas, un experto de la Oficina sugirió mantener únicamente aquellas en las que se citaran las fuentes. Las demás habría que incorporarlas al cuerpo del texto o eliminarlas.
54. El observador empleador del Canadá apoyó la sugerencia.
55. La Reunión aceptó esas propuestas.
56. Tras una discusión sobre la importancia del diálogo social en la formación, el Presidente explicó que el diálogo social formaría parte de todo el proceso y señaló que había que abordar con delicadeza la redacción en lo relativo a la formación basada en la adquisición de competencias.
57. El representante del Gobierno del Senegal también señaló un problema con el uso de la palabra «gap» del inglés en la versión francesa del proyecto de Pautas.

Párrafo 24

58. El representante del Gobierno de Papua Nueva Guinea propuso sustituir la palabra «físicos» de la primera frase del párrafo por las palabras «de capital».
59. El Vicepresidente empleador observó que la sustitución por las palabras «de capital» sería demasiado restrictiva.
60. Se mantuvo la redacción original.

Sección 2. Formación profesional basada en la adquisición de competencias laborales en un entorno propicio

Introducción

Párrafo 27

61. El representante del Gobierno de Papua Nueva Guinea propuso que en la versión inglesa, hacia el final del párrafo, en la frase que empezaba con las palabras «In ports where...», se sustituyera la expresión «dockworker» por la palabra «portworker».
62. El Presidente explicó que en la referencia a los «dockworkers» se había seguido un documento de la OIT adoptado hacía muchos años. Se acordó cambiar las palabras «port worker» en todo el texto, menos cuando se estuvieran citando otros documentos como los convenios de la OIT.

Párrafo 28

63. El representante del Gobierno del Senegal manifestó reservas en cuanto al uso del término «aptitude» en el gráfico 2 en la versión francesa del proyecto de Pautas.

-
64. El representante de la AIP señaló que la referencia que se hacía en la primera frase del párrafo tenía que ver con el gráfico 2 y no con el recuadro 2 y sugirió hacer el cambio necesario en el texto.
 65. Se acordó modificar el párrafo consecuentemente.

Párrafo 31

66. El Vicepresidente empleador sugirió sustituir la expresión «entre otras cosas» por otra más sencilla.
67. Se decidió emplear una formulación más adecuada.
68. El representante del Gobierno de Papua Nueva Guinea sugirió calificar la palabra «competencia» en el gráfico 2.
69. El Presidente explicó que el título era «Dimensiones de las competencias laborales» y que la formulación se había tomado de otro documento de la OIT. Se decidió no realizar ningún cambio en el gráfico 2.

Párrafo 33

70. El Vicepresidente trabajador aclaró que, cuando se utilizaba la expresión «diferentes actores», se entendía que se incluía tanto a los representantes de los empleadores como de los trabajadores.
71. El Presidente explicó que en la interpretación de «actor» se incluía a toda organización que estuviera relacionada con los puertos, incluidos los representantes de los trabajadores y de los empleadores. Propuso que se añadiera el término «actor» en el glosario.
72. El Vicepresidente trabajador propuso asimismo que la sigla «PPE» de la versión inglesa, que significaba «equipo de protección personal», se añadiera a la lista de siglas.
73. La Reunión aceptó las propuestas.

Párrafo 35

74. El Vicepresidente empleador planteó la cuestión de si la «tecnología digital» era una capacidad general. Poseer capacidades en tecnologías de la información ya no se consideraba una capacidad general y se había convertido en una parte fundamental del trabajo en los puertos. Propuso que se suprimiera «(«soft skills»)» o que se utilizara otro término. Esas competencias se podían adquirir mediante el aprendizaje anterior, así como en los puestos de trabajo y las industrias.
75. Un experto del Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT explicó que en la Organización se utilizaba con frecuencia la expresión «competencias básicas» para referirse tanto a las competencias generales como a las competencias en tecnologías de la información.
76. El representante del Gobierno del Senegal dijo que a las otras competencias se las podría llamar «competencias complementarias».
77. El Vicepresidente trabajador propuso que se suprimiera «(soft skills)», ya que el texto que seguía hacía referencia a las competencias, fueran generales o no.

-
78. El Presidente señaló que poseer todas las competencias indicadas demostraban que existía un aprendizaje anterior. Se acordó suprimir «(soft skills)».
 79. El Vicepresidente empleador preguntó si «la iniciativa y el espíritu empresarial» se podían aprender.
 80. El experto del Gobierno del Senegal propuso que en la versión inglesa se sustituyera «desired» por «necessary».
 81. El Vicepresidente trabajador puso de relieve que «necessary» era más restrictivo y limitaba la empleabilidad.
 82. El Presidente explicó que la propuesta se podía interpretar de manera que las competencias se incluían en la formación y no que la persona debiera poseer esas competencias. Se acordó que se suprimiría «la iniciativa y el espíritu empresarial» y que, en la versión inglesa, se sustituiría «desired» por «necessary».
 83. El párrafo 35 fue adoptado con las dos primeras oraciones en su forma enmendada: «A menudo, para conseguir un empleo también se necesitan capacidades más generales tales como las aptitudes de comunicación y para el trabajo en equipo, la capacidad de resolución de problemas, la autogestión, las aptitudes de aprendizaje y la destreza del creciente uso de la tecnología (digital). Éstas son capacidades comunes a muchos puestos de trabajo y, de hecho, a todos los sectores de actividad, en particular cuando se basan en un aprendizaje previo.».

Párrafos 36 a 38

84. Se propuso que los párrafos 36, 37 y 38 se estructuraran en forma de cuadro para mejorar la presentación y facilitar la lectura. La Oficina se encargaría de la forma exacta del formato.
85. El representante de la Asociación Internacional de Puertos puso de relieve la importancia que tenía el compromiso de los formadores para que la formación basada en la adquisición de competencias tuviera éxito. Propuso que el párrafo 36 se enmendara para que el texto fuera: «El pleno compromiso de la dirección y de los alumnos es una condición esencial para el éxito de los programas de desarrollo de las capacidades profesionales. En dichos programas pueden considerarse tres niveles distintos pero relacionados entre sí, a saber, un nivel macro (economía), un nivel meso (sector) y un nivel micro (empresa).».
86. El Vicepresidente trabajador y el representante del Gobierno del Senegal observaron que el texto propuesto representaba una carga considerable para el alumno. Tanto el compromiso de los alumnos como el de los instructores eran parte de una buena formación y deberían mencionarse.
87. El Vicepresidente empleador coincidía en que era necesario el compromiso de los interesados a todos los niveles, pero observó que el centro alrededor del cual giraba el aprendizaje era el alumno. Propuso insertar la frase «el pleno compromiso de la dirección y los alumnos» y eliminar el segundo punto del párrafo 38 relativo al compromiso de la dirección de la empresa. La Reunión aceptó la propuesta.
88. El Vicepresidente empleador propuso añadir a la frase «días de licencia remunerada para la formación» del párrafo 38 el calificativo «reconocida» o «pertinente».
89. El Vicepresidente trabajador apoyó la propuesta, pero sugirió emplear una palabra distinta.

-
90. La Secretaría recomendó emplear «apropiada». Se llegó a un acuerdo y los párrafos 36 a 38 fueron aceptados en su forma enmendada.

Párrafo 39

91. El experto del Gobierno de Papua Nueva Guinea propuso cambiar «los servicios de formación profesional existentes» por «los servicios de formación profesional actuales».
92. El Presidente y el Vicepresidente trabajador reconocieron que con esa propuesta se garantizaba la contemporaneidad de las Pautas. Se acordó practicar esa modificación y prestar atención por si el mismo caso apareciera más veces durante la edición.
93. El Vicepresidente empleador dijo que sería mejor convertir los recuadros 2 y 3 en anexos de las Pautas.
94. El Vicepresidente trabajador opinaba que el texto del recuadro era necesario por cuanto aportaba aclaraciones respecto de los centros de formación y los instructores.
95. Un observador empleador del Canadá dijo que no sabía de dónde procedía el texto del recuadro ni por qué se había incluido en un recuadro.
96. La Secretaría insistió en la importancia de optar por un estilo unificado para las referencias. El párrafo 39 fue acordado en su forma enmendada y se acordó que los recuadros se trasladarían a los anexos.

Párrafo 40

97. Una experta empleadora de Singapur propuso insertar el siguiente texto: «Los instructores tradicionales deben recibir formación para comprender los conceptos de formación basada en resultados. Necesitan saber asimismo cómo evaluar las competencias durante la sesión de formación». Sugirió que este contenido también figurara en el recuadro 3.
98. El representante del Gobierno de Papua Nueva Guinea pensaba que «los instructores tradicionales» debería sustituirse por «todos los instructores». El párrafo 40 fue acordado en su forma enmendada.
99. Un experto trabajador de México sugirió incluir «tienen que comprender las dificultades en el proceso de aprendizaje» en un punto en el recuadro 3. Dijo que era importante distinguir entre las dificultades en el proceso de aprendizaje y la enseñanza a personas con dificultades de aprendizaje. Debía existir una comprensión de las dificultades en el proceso de aprendizaje y diferentes modelos y tipos de formación para responder a las diversas dificultades en el proceso de aprendizaje. En la enseñanza era necesaria una especialización y una formación como garantía de calidad. El aprendizaje con la práctica era uno de los métodos de aprendizaje más eficaces.
100. El Presidente observó que en el punto debería indicarse que los alumnos tienen dificultades y que los instructores deberían poseer las aptitudes necesarias para adaptarse a los alumnos con dificultades en el proceso de aprendizaje. Las buenas formaciones integraban un proceso de evaluación para dilucidar la eficacia de la estrategia y los materiales de formación. El Presidente propuso que el punto fuera aparte para abordar el tema de las dificultades en el proceso de aprendizaje en un punto y la evaluación de la calidad en otro.
101. El representante del Gobierno de la Argentina estuvo de acuerdo y observó que la capacidad para reconocer las dificultades era una aptitud de diagnóstico fundamental y un

elemento importante de toda formación eficaz. El recuadro 3 fue acordado en su forma enmendada y se trasladó a los anexos.

Sección 3. Formación de trabajadores portuarios

Párrafo 58

- 102.** Al Vicepresidente empleador le preocupaba que la referencia a dos instrumentos de la OIT contenida en el recuadro 4 daba lugar a que el texto fuera demasiado preceptivo, aunque reconocía que los instrumentos podrían considerarse buenas prácticas.
- 103.** El Secretario Ejecutivo señaló que estos instrumentos habían sido adoptados por la CIT y que la aplicación de sus disposiciones no exigía ratificación. Ambos instrumentos se utilizaban en la industria de manera selectiva y sobre una base voluntaria, aun cuando no se hubieran ratificado.
- 104.** Un observador empleador del Canadá subrayó que muy pocos países habían ratificado los instrumentos. Propuso insertar la palabra «pertinentes» para calificar la referencia a las normas en los instrumentos. Este cambio fue apoyado por el Observador de la Asociación Internacional de Puertos.
- 105.** El Vicepresidente trabajador propuso insertar «la dirección» en el recuadro 4, porque era importante que tanto los empleadores como los trabajadores fueran conscientes de los aspectos relacionados con la seguridad y participaran en la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). El párrafo fue acordado en su forma enmendada con el recuadro incorporado en el texto.

Párrafo 61

- 106.** El Presidente dijo que la política de la OIT era abordar las cuestiones del VIH/SIDA en el lugar de trabajo.
- 107.** El Vicepresidente trabajador señaló que, durante la preparación del proyecto de Pautas se había acordado conservar el texto sobre el VIH/SIDA y una explicación de la política de la OIT a este respecto.
- 108.** El Vicepresidente gubernamental tomó nota de su apoyo para la inclusión del texto sobre el VIH/SIDA.
- 109.** El Vicepresidente reconoció que el VIH/SIDA era una cuestión importante, pero propuso incluirla en un anexo. El párrafo fue acordado sin modificaciones, y se acordó que su formato y ubicación quedarían a discreción de la Oficina.

Párrafo 66

- 110.** El Vicepresidente trabajador señaló que, en los lugares donde no existían sindicatos reconocidos, no existía un diálogo social.
- 111.** El Presidente propuso que el texto hiciera referencia a las «partes interesadas». El párrafo fue acordado en su forma enmendada.

Párrafo 71

112. El Vicepresidente empleador explicó que la inclusión de los representantes de los trabajadores en el proceso de aprobación planteaba problemas. A su juicio, deberían celebrarse consultas con los representantes de los trabajadores.
113. El Vicepresidente trabajador puso énfasis en que los representantes de los trabajadores habían sido seleccionados, ya que la participación de los representantes de los trabajadores era importante. Le preocupaban que las competencias exigidas para un puesto de trabajo pudieran modificarse, lo que daría lugar a que el trabajador ya no tuviera las competencias necesarias. Éste era el motivo por el que el diálogo social y el acuerdo eran importantes.
114. El experto del Gobierno de Papua Nueva Guinea dijo que el texto podría redactarse para conciliar los requisitos de los empleadores y los requisitos de los trabajadores.
115. El Vicepresidente trabajador explicó que «deberán» era un término vinculante, mientras que «deberían» proporcionaba flexibilidad. Propuso que la expresión «stakeholders should agree on», en la versión inglesa, satisfaría las reservas de los empleadores. Esta propuesta no era pertinente para la versión española del texto
116. El Vicepresidente empleador propuso además sustituir, en la versión inglesa, la palabra «will» por la palabra «could» de conformidad con el sentido acordado en el resto del párrafo. Esta modificación no era pertinente para la versión española. El párrafo fue acordado en su forma enmendada en la versión inglesa.

Párrafo 85

117. El Vicepresidente empleador señaló que un «permiso» solía ser un documento expedido por un gobierno. Propuso utilizar el término «certificación» o «calificación».
118. El Vicepresidente trabajador señaló que la utilización de «certificados» había sido difícil tras algunos problemas surgidos en la Unión Europea. Podrían plantearse otros problemas debido al concepto de «transferibilidad» asociado con «certificados».
119. El Presidente señaló que una persona podía estar calificada, pero no necesariamente certificada, por lo que sería más apropiado utilizar el término «calificación».
120. El Vicepresidente gubernamental expresó su preferencia por «calificación» frente a «certificación», ya que, con frecuencia, un certificado suponía un costo.
121. El Vicepresidente empleador señaló que el término «calificación» se utilizaba en un contexto diferente en determinados sistemas de educación y formación profesionales, pero que era apropiado para el texto. El párrafo fue acordado en su forma enmendada.

Párrafo 86

122. El Vicepresidente trabajador preguntó si, en caso de que una evaluación revelara deficiencias, si el trabajador podría recurrir la decisión. La evaluación de competencias debía ser completa y realizarse de buena fe.
123. El Vicepresidente empleador reconoció que el proceso de apelación estaba vinculado al proceso de evaluación y que todos los sistemas de evaluación apropiados incluían un proceso de apelación detallado. Puso de relieve que la moderación y la verificación deberían contemplarse en la política de formación y evaluación.

124. El Presidente señaló que, idealmente, la evaluación se comunicaba y el derecho de apelación existía. Esto iba más allá del alcance del ejemplo de un plan de aprendizaje individual.

125. El Vicepresidente empleador señaló que el gráfico 9 debería considerarse un «ejemplo» de plan de aprendizaje individual. La Reunión aceptó la inserción y el párrafo fue acordado en su forma enmendada.

Párrafo 90

126. El Vicepresidente empleador dijo que convendría que en el texto se aclarara que el gráfico 10 era un «ejemplo» de formación. El párrafo fue acordado en su forma enmendada.

Párrafo 92

127. El Vicepresidente empleador propuso eliminar la referencia al «instituto de formación portuaria», porque esos institutos no existían para todas las operaciones portuarias. El párrafo fue acordado en su forma enmendada.

Párrafo 93

128. El Vicepresidente trabajador dijo que le inquietaba la palabra «sistemáticas». Propuso insertar otro punto en el que se sugiriera que la evaluación debía realizarse de manera coherente para evitar prácticas injustas. El párrafo fue acordado en su forma enmendada.

Párrafo 94

129. Una experta empleadora de los Estados Unidos propuso modificar el texto de modo que rezara: «los criterios actuales de evaluación son equitativos y apropiados para el puesto de trabajo y no deberían utilizarse para excluir a ningún grupo». Añadió que se podía enfatizar la idea sustituyendo «deberían» por «deben». El párrafo fue acordado en su forma enmendada.

Párrafo 95

130. El Vicepresidente trabajador manifestó su inquietud ante la posibilidad de que el proceso de identificación de los mejores candidatos hubiera llevado a una exclusión injusta de algunos trabajadores. El objetivo era elegir al candidato idóneo con las calificaciones y las competencias idóneas.

131. El Vicepresidente empleador se manifestó a favor del principio por el que se establece la obligación de permitir a los empleadores determinar cuáles son los mejores candidatos antes de realizar grandes inversiones en formación.

132. Un experto trabajador ilustró mediante un ejemplo la importancia de la selección del mejor candidato. Si se partía exclusivamente de un solo parámetro, quizá se estuviera excluyendo a trabajadores que podrían haber hecho el trabajo, pero a los que se había descartado desde un principio. Era necesario proceder a una identificación amplia de los candidatos.

133. El Presidente explicó que se había abogado por esa amplitud en diferentes partes del texto y que no significaba que el proceso de identificación y de selección fuera limitado. Señaló además que en el párrafo 94 ya se insistía en un principio de no exclusión y que los

párrafos 94 y 95 deberían leerse conjuntamente. El párrafo fue acordado sin la introducción de ninguna enmienda.

Párrafo 97

134. El Vicepresidente empleador dijo que sería más adecuado brindar orientación y decir que la evaluación de las competencias prácticas «se debería basar» en la observación. El párrafo fue acordado en su forma enmendada.

Párrafo 98

135. El Vicepresidente empleador señaló que sería preferible hablar de evaluadores «calificados» y no «registrados». Propuso también insertar la palabra «organizaciones» como alternativa cuando debido a las circunstancias no existieran organismos competentes en materia de educación y de control de la calidad de la formación.

136. El Vicepresidente gubernamental y el Presidente observaron que la aplicación de la orientación sobre la acreditación sería costosa. El párrafo fue acordado en su forma enmendada.

Párrafo 99

137. El Vicepresidente empleador propuso dos cambios en este párrafo. En primer lugar, propuso modificar la primera frase para que dijera «Una vez completado el ciclo de formación, los trabajadores portuarios deberían obtener una calificación reconocida (por ejemplo, un certificado de competencia), y se debería actualizar su archivo personal en consecuencia». En segundo lugar, propuso trasladar todos los puntos a un anexo. El párrafo fue acordado en su forma enmendada.

Párrafo 100

138. Tanto al Vicepresidente trabajador como al Vicepresidente empleador les planteaban un problema las tarjetas de identificación.

139. El Vicepresidente empleador dijo que, debido a las diferentes prácticas entre los diversos puertos de todo el mundo, en las Pautas no se debería prescribir una tarjeta de identificación. Observó que era una responsabilidad más bien de los departamentos de recursos humanos de los diferentes puertos.

140. Por tanto se acordó eliminar el párrafo 100 ya que la cuestión que en él se abordaba podía resolverse mediante el diálogo social en cada puerto.

141. El Vicepresidente trabajador señaló que, ya que la Reunión había acordado eliminar el párrafo 100, habría que suprimir la sigla «ID» de la lista de siglas y acrónimos contenida en la versión inglesa.

142. El Vicepresidente empleador señaló en el gráfico 9 que el número empleado no era sino un número de trabajador y no tenía que ver con las tarjetas de identificación.

143. El Presidente observó que se practicaría el cambio correspondiente.

Párrafo 101

- 144.** El Vicepresidente empleador propuso eliminar la expresión «de preferencia con la ayuda y el apoyo del gobierno». El párrafo fue acordado en su forma enmendada.

Glosario de términos utilizados en las Pautas

- 145.** Tuvo lugar una discusión sobre las definiciones que figuraban en el glosario y la posibilidad de añadir nuevas entradas.
- 146.** El Vicepresidente empleador dijo que, debido al número de términos portuarios, podía ser útil una referencia al glosario del Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios y que ésta podría incorporarse al final o como nota a pie de página.
- 147.** El Presidente observó que sólo podía accederse al glosario del Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios tras adquirir una licencia. Por consiguiente, el glosario no era de dominio público, lo cual limitaba su uso. También se señaló a la atención de la Reunión que el glosario del Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios no existía en francés.
- 148.** El experto del Gobierno del Senegal propuso agregar nuevas palabras como: seguridad, salud y trabajador portuario.
- 149.** El Presidente indicó a la Reunión que esas palabras aparecían definidas en los convenios y en los repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT.
- 150.** El Secretario Ejecutivo declaró que el objeto de las Pautas era la formación y no la definición de términos portuarios. Si la Oficina tuviera que definir palabras como «seguridad», tendría que consultar con otros departamentos de la OIT para asegurarse de la compatibilidad de su definición. Le parecía que no era necesario ser exhaustivo ya que era de esperar que quienes fueran a leer las Pautas conocieran las palabras en cuestión. Señaló además que había una lista en el anexo I con todas las fuentes que podían consultarse para obtener definiciones.
- 151.** El Presidente observó que la palabra «parte interesada» se había empleado durante la Reunión y que había que incluir su definición. La Reunión acordó introducir únicamente esta adición en el glosario.
- 152.** El Vicepresidente empleador destacó que la definición de «evaluación» no era precisa. Una definición estricta supondría la sustitución de la palabra «suficiencia» por «competencia», ya que ésta recogía la idea de suficiencia y los aspectos conductuales, y era algo que era muy importante observar.
- 153.** El experto de la Oficina, del Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, dijo compartir el punto de vista del Grupo de los Empleadores, ya que pensaba que al referirse a «evaluación» convendría sustituir «suficiencia» por «competencia» puesto que en las Pautas se hablaba de una formación basada en la adquisición de competencias. No obstante, observó que en otros contextos en los que no se hacía referencia a esta formación basada en la adquisición de competencias, «suficiencia» era una palabra válida que podía usarse dado que era más general. El glosario fue acordado en su forma enmendada.

Anexo I

- 154.** Se discutió largamente sobre el uso de las referencias a otras fuentes.
- 155.** El observador de Panel Internacional de Seguridad de la ICHCA International Limited preguntó si era posible hacer referencia a otras pautas internacionales disponibles sobre el sector y en particular a aquellas producidas por la OMI.
- 156.** El Secretario Ejecutivo recordó a la Reunión que el Consejo de Administración había decidido que no se debería hacer referencia a otros documentos de otras organizaciones, ya que dichos documentos no eran el resultado de un proceso tripartito. Reconoció que la lista de documentos sería sumamente valorada. Señaló que se necesitaría asesoramiento jurídico si se tenía que hacer cualquier referencia, con el fin de asegurarse de que los documentos mencionados estaban en consonancia con las normas de la OIT.
- 157.** La Reunión acordó que convendría incluir otro anexo que contuviera una lista de referencias y que, si se tenía que hacer referencia a otras pautas/fuentes, sería necesario solicitar asesoramiento jurídico antes de incorporar estas enmiendas en las Pautas.
- 158.** El observador de Panel Internacional de Seguridad de la ICHCA International Limited aclaró que lo que había pretendido proponer era que se incorporara en un nuevo anexo una lista de fuentes, por ejemplo, una lista de otras organizaciones internacionales adicionales que pudieran proporcionar datos adicionales, y que no estaba solicitando una lista de documentos.
- 159.** El Presidente señaló que podría añadirse una lista de fuentes alternativas si la Reunión consideraba que esto era beneficioso. Propuso añadir una lista de organizaciones que pudieran proporcionar documentos como una nota a pie de página del párrafo 2.
- 160.** El Vicepresidente empleador señaló que el párrafo 2 del anexo I no era en absoluto pertinente y que tampoco era coherente con las normas de la OIT. Añadió que, a su juicio, no se deberían vincular a este párrafo otras referencias. Propuso que se hiciera referencia al sitio web de la OIT.
- 161.** El Presidente indicó que el cambio que debía introducirse en el recuadro 4 debería tener el texto siguiente: «Existen otras fuentes que pueden contener información valiosa en materia de seguridad y salud. Se puede obtener información adicional en el sitio web de la OIT.». El anexo I fue acordado en su forma enmendada.

Anexo VII

- 162.** El Vicepresidente empleador recordó a la Reunión que el contenido del recuadro 9 de las páginas 80-81 se trasladaría a los anexos. Por lo tanto, propuso que el contenido del anexo VII se trasladara al recuadro 9.

Actividades de seguimiento

- 163.** La sesión sobre las actividades de seguimiento y la asistencia técnica para la aplicación de las Pautas generó un debate considerable entre los delegados y dio pie a varias sugerencias prácticas en materia de futuras actividades. Las sugerencias específicas formuladas por los participantes en materia de futuras actividades figuran a continuación en los apartados de difusión y promoción, asistencia técnica, formación, materiales de apoyo y financiación y recursos.

Difusión y promoción

164. El Vicepresidente trabajador dijo que la adopción de las Pautas no era el final del ejercicio. El éxito de las Pautas dependía de su difusión y promoción. Era necesaria una campaña informativa en la que participara el sector.
165. El Vicepresidente gubernamental dijo que la promoción debería empezar a nivel nacional y que los gobiernos desempeñaban un papel importante.
166. El Vicepresidente trabajador señaló que la difusión y la promoción de las Pautas en sí podía ejecutarse de muchas maneras, como a través de un sitio web o un boletín electrónico. La OIT debería participar en el suministro de herramientas y en la orientación ulterior sobre la adaptación de los recursos de formación disponibles y la promoción de buenas prácticas.
167. El Secretario General Adjunto convino en que un sitio web sobre la formación en los puertos sería útil. El sitio podría alojar materiales y servir de plataforma de enlace para todas las partes interesadas, así como para el intercambio de la información pertinente. La reactividad y la flexibilidad propias de una herramienta de ese tipo implicaban que el sitio debería ser independiente de la OIT.
168. Un experto empleador observó que la International Port Training Conference era un lugar que podía servir para mejorar la difusión de las Pautas y hablar sobre la elaboración de buenas prácticas.
169. Un observador del ICHCA señaló que su organización difundiría las Pautas entre todos sus miembros y que el apoyo de la OIT les sería útil en su empresa.
170. El Vicepresidente empleador dijo que el Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios debía su éxito a su formación de formadores, a las actualizaciones de la información y a la capacidad para comunicarse con otros operadores portuarios mediante la OIT. Eso era más importante que el contenido técnico del Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios en sí. Las Pautas no podían tener éxito sin un apoyo de la OIT en términos de control de la calidad y asistencia parecido al del Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios.
171. El experto del Gobierno del Senegal estuvo de acuerdo en que una herramienta global como el Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios era la clase de herramienta que hacía falta para las Pautas.
172. El Secretario Ejecutivo reconoció que se podían extraer lecciones del Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios, aunque éste trataba solamente de los trabajadores portuarios en las terminales de contenedores.
173. Un observador empleador del Canadá sugirió que el mejor modo de difundir y promover las Pautas era aprovechar la credibilidad y la posición de la OIT.
174. El Vicepresidente empleador insistió en la importancia de la OIT y su programa social en las actividades de seguimiento de las Pautas.

Asistencia técnica

175. El Vicepresidente empleador señaló que eran los puertos pequeños de los países pequeños los que se debían tener presentes cuando se planificaran las actividades de seguimiento.

-
- 176.** Además, dijo que la prestación de asistencia técnica a los gobiernos era una parte vital del seguimiento, en especial en los países con una actividad portuaria importante. A pesar de que los métodos de formación tradicionales habían requerido tiempo y experiencia, era necesario integrar el diálogo social en la formación. Se necesitaba a la OIT para llevar a cabo actividades tripartitas, organizar seminarios nacionales y prestar asistencia técnica a los gobiernos y al sector portuario.
- 177.** Los expertos del Gobierno de Gambia y del Gobierno del Senegal recomendaron que la OIT y sus mandantes adoptaran un enfoque regional. Se destacó que la prestación de asistencia contribuiría a que se incluyera la participación de todas las partes interesadas, la formación para los formadores y las infraestructuras fundamentales, como las instalaciones y los materiales de formación.

Materiales de apoyo

- 178.** La experta empleadora de Singapur señaló que el interés de la formación basada en la adquisición de competencias radicaba en su objetividad. La estructura modular significaba que un país podía reunir los elementos apropiados según sus circunstancias. Informó de que la formación basada en la adquisición de competencias era un proceso largo y que la eficacia se podía mejorar si se disponía de una «biblioteca común» de la cual se pudieran tomar prestadas unidades de formación, lo que ayudaría a ahorrar tiempo y reducir costos.
- 179.** Varios oradores estuvieron de acuerdo en que, a pesar de las dificultades o los costos, el establecimiento de una formación basada en la adquisición de competencias era beneficiosa para el sector portuario. El largo proceso que suponía establecer una formación basada en la adquisición de competencias significaba que era importante desarrollar la formación en pequeñas etapas fáciles de gestionar y trabajar conjuntamente como interlocutores sociales y como una industria para crear capacidad.

Formación

- 180.** El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador señalaron que la formación de los trabajadores portuarios era importante para la industria para garantizar la seguridad y la rentabilidad. En la discusión se reconocían aspectos fundamentales que debían tenerse en cuenta con respecto a las actividades relacionadas con la formación, a saber, la comprensión de la formación basada en la adquisición de competencias, la formación de los formadores, la creación de redes entre los puertos y la diversidad de las operaciones portuarias.

Financiación y recursos

- 181.** La Reunión reconoció las repercusiones financieras que implicaba la aplicación de las Pautas y la mejora de la formación en el sector portuario en general. Se entendía que los recursos financieros de la OIT eran limitados, pero que su apoyo era importante para aplicar las Pautas.
- 182.** El Vicepresidente trabajador y un observador empleador del Canadá expresaron su preocupación con respecto a que la OIT no fuera capaz de apoyar las actividades de seguimiento propuestas en relación con las Pautas.
- 183.** Un experto empleador de los Estados Unidos dijo que los puertos deberían considerar seriamente la formación profesional basada en la adquisición de competencias y la

aplicación de las Pautas, y que el éxito de las Pautas exigiría el apoyo de la OIT, en particular en los países en desarrollo.

- 184.** El Secretario Ejecutivo explicó que la OIT había prestado históricamente asistencia técnica valiosa cuando se disponía de presupuesto proveniente del Estado Miembro de la OIT interesado o de donantes. La OIT tenía la obligación de actuar según sus limitaciones financieras y de recursos humanos. Tomó nota del optimismo acerca de que existían recursos para financiar la formación en el sector portuario incluso en los países en desarrollo.
- 185.** La Secretaria General informó a la Reunión de que el mandato de la OIT era promover el trabajo decente para todos, inclusive en el sector portuario. Este valor añadido de la OIT suponía congregar a los mandantes tripartitos para la elaboración y aplicación efectiva de políticas, normas, pautas e instrumentos. Tomó nota de que existían mecanismos de supervisión detallados para aplicar las normas y que, en lo que respecta a la aplicación de pautas, la OIT apoyaba a sus mandantes tripartitos a nivel nacional. La oradora precisó que iba más allá del mandato de la OIT aplicar realmente las pautas de formación en cada Estado Miembro. Se había examinado la posibilidad de utilizar el Centro Internacional de Formación de la OIT para que contribuyera a la labor de difusión y formación. La factibilidad de la participación de la OIT en la aplicación de las Pautas era una cuestión de mandato y no sólo de recursos. La oradora indicó que la Oficina seguiría promoviendo el trabajo decente para los trabajadores portuarios y que las Pautas se señalarían a la atención del Consejo de Administración.

Observaciones resumidas

- 186.** El Presidente dio por concluida la Reunión resumiendo las principales conclusiones dimanantes de las discusiones celebradas. En resumen, las principales preocupaciones de los delegados eran: la identificación de medios eficaces para difundir las Pautas a las partes interesadas en el sector portuario; la necesidad de asistencia y apoyo para fortalecer la capacidad en materia de formación a nivel nacional, de puertos y de terminales, y la facilitación de materiales de formación apropiados y de asistencia para mejorar las competencias de los instructores locales en materia de formación profesional basada en la adquisición de competencias.
- 187.** Más específicamente, los delegados recomendaron que la OIT contemplara toda oportunidad (por ejemplo, organizaciones internacionales, boletines, talleres, etc.) para difundir las Pautas a una audiencia global, inclusive la creación y el mantenimiento de un sitio web de la OIT con miras a recopilar y difundir materiales pertinentes. Existía un apoyo firme para la preparación y difusión de manuales de orientación y materiales de formación conexos de carácter práctico, y de otros instrumentos (posiblemente utilizando la filosofía y metodología del Programa para Trabajadores Portuarios), con el fin de ayudar a fortalecer el desarrollo de capacidades en el sector portuario y a organizar talleres regionales o locales. Por último, los delegados solicitaron que la OIT explorara toda oportunidad para recaudar fondos de fuentes externas con objeto de apoyar estas actividades.

Adopción de las Pautas de la OIT sobre formación en el sector portuario

- 188.** Una versión revisada de las Pautas de la OIT sobre formación en el sector portuario fue presentada para su consideración en la Reunión. Se propusieron dos enmiendas.

-
- 189.** Tanto el Vicepresidente empleador como el Vicepresidente trabajador comentaron que se había omitido la palabra «equipos» en el cuadro 1 de la página 6.
- 190.** El Vicepresidente gubernamental solicitó una aclaración respecto de la expresión «trabajo en tiempo real siguiendo instrucciones» de la quinta fila del cuadro.
- 191.** El Presidente explicó que el sector estaba pasando de una organización en cuadrillas de carácter más bien circunstancial y laxo al trabajo en equipo en una terminal. Es decir que se iba a pasar de trabajar en una estrecha cercanía a trabajar en equipos repartidos a lo largo de una amplia terminal sin contacto visual que se comunicarían por vía electrónica. Observó la diferencia entre las características de las cuadrillas («gangs») y los equipos («teams»). Explicó que existía un problema de traducción con la versión francesa de las Pautas.
- 192.** La Secretaría explicó que en francés, la traducción de «gangs» y «teams» era básicamente la misma, a pesar de que en inglés existieran dos términos distintos.
- 193.** La Reunión acordó eliminar la frase «trabajo en tiempo real siguiendo instrucciones» de la quinta fila del cuadro.

Clausura de la Reunión

- 194.** El Vicepresidente empleador destacó la importancia de las Pautas, pero insistió en que la eficacia de la formación basada en la adquisición de competencias sólo se lograría si se veía en el sector un auténtico cambio de actitud de la gente. Las dificultades no serían desalentadoras para las grandes organizaciones, sino más bien para los pequeños operadores portuarios. Reconoció el valor añadido y la contribución de quienes habían acudido a la Reunión de puertos más pequeños. Informó a la Reunión de que había observado que se había manifestado cierta inquietud por la falta de apoyo de seguimiento tras el entusiasmo inicial. El fundamental papel de la OIT y los expertos era importante para la aplicación de las disposiciones de las Pautas y para cambiar la dinámica de funcionamiento del sector.
- 195.** El Vicepresidente trabajador dijo que la producción de las Pautas era un proceso largo y difícil. Alentaban a los puertos a convertirse en un entorno de trabajo más seguro y productivo. Le parecía que podía ser algo positivo para atraer a la mano de obra a puertos más seguros, y no sólo a los puertos más grandes de fama mundial, sino también a puertos más pequeños en los que todavía quedaba mucho por hacer. La OIT tenía un importante papel que desempeñar.
- 196.** El Vicepresidente gubernamental afirmó que la promoción de la formación decente era un elemento del trabajo decente. Señaló la excelente labor y los esfuerzos llevados a cabo por su Grupo y deseó que las Pautas tuvieran un gran éxito.
- 197.** La Secretaria General de la Reunión dijo que la adopción de las Pautas por la Reunión había representado un logro importante, ya que eran las primeras pautas de ese tipo que se adoptaban en la industria portuaria. Explicó que las Pautas contribuirían a mejorar la promoción del trabajo decente en el sector portuario y, en ese sentido, la Reunión no era el final, sino el principio de los esfuerzos que se iban a desplegar para lograr ese objetivo. La oradora informó a la Reunión de que las Pautas se presentarían al Consejo de Administración en la reunión de marzo de 2012 para su aprobación y publicación, y añadió que la aprobación por el Consejo de Administración representaba una buena oportunidad para contribuir a la difusión del documento. Además, hizo hincapié en que la OIT deseaba firmemente que las Pautas se aplicaran plenamente y, por consiguiente, pidió a los

mandantes que siguieran las recomendaciones acordadas. Explicó que, a pesar de que la OIT estaría dispuesta a prestar ayuda, proporcionar formación estaba fuera del ámbito de sus actividades. Dijo que apoyaba y que estaba de acuerdo con las propuestas de seguimiento presentadas por los mandantes con respecto a la creación del sitio web y a la consecución de las campañas de información.

198. El Presidente reconoció que las Pautas eran el producto de unos largos debates llevados a cabo de manera profesional y que eran una prueba tangible del diálogo social. Los sistemas de formación estructurados y sistemáticos para los trabajadores portuarios debían apoyarse con un marco en materia de desarrollo de recursos humanos sólido que contara con unos modelos y calificaciones de desarrollo profesional reconocidos. Una formación eficaz dependía de estrategias de enseñanza apropiadas, bien diseñadas y aplicadas correctamente.

199. La Reunión expuso los méritos y los muchos beneficios de la formación basada en la adquisición de competencias, así como su pertinencia y aplicabilidad en el sector portuario. Las Pautas, si se aplicaban, contribuirían de manera significativa a mejorar la calidad de la formación en el sector portuario, así como las competencias y la situación de los trabajadores portuarios. Con el apoyo, el compromiso y los recursos adecuados, la Pautas serían una importante contribución a la formación en el sector portuario.

Cuestionario de evaluación

Durante la Reunión se distribuyó un cuestionario solicitando las opiniones de los participantes sobre varios aspectos de la misma. Sus respuestas y las estadísticas sobre la participación se resumen a continuación.

1. ¿Cómo valora la Reunión en lo referente a los puntos siguientes?

	5	4	3	2	1	
	Excelente	Bueno	Satisfactoria	Deficiente	Insatisfactoria	Promedio
Elección del punto incluido en el orden del día (tema de la Reunión)	14	11	–	–	–	4,56
Puntos propuestos para la discusión	9	13	3	–	–	4,23
Calidad de la discusión	10	12	3	–	–	4,28
Beneficios de la Reunión para el sector	12	10	1	1	–	4,38
Conclusiones	8	12	3	1	–	4,33
Posibilidad de hacer contactos	9	8	6	–	–	4,13

2. ¿Cómo valora la calidad del informe para la discusión en los siguientes aspectos?

	5	4	3	2	1	
	Excelente	Bueno	Satisfactorio	Deficiente	Insatisfactorio	Promedio
Calidad del análisis	11	12	1	–	–	4,42
Objetividad	12	11	1	1	–	4,36
Amplitud temática	7	14	3	–	–	4,17
Presentación y legibilidad	12	9	4	–	–	4,32
Volumen y pertinencia de la información	10	15	–	–	–	4,40

3. ¿Qué opina del tiempo dedicado al debate?

	Demasiado	Suficiente	Escaso
Discusión del informe	4	20	1
Presentaciones	4	21	–
Reuniones de los grupos	7	17	1

4. ¿Cómo valora los aspectos prácticos y administrativos (secretaría, servicios de documentación, traducción, interpretación)?

5	4	3	2	1	
Excelentes	Buenos	Satisfactorios	Deficientes	Insatisfactorios	Promedio
16	7	1	–	–	4,63

5. Respuestas al cuestionario

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Observadores	No indicación	Total	% de respuestas
10	8	5	1	1	25	83

6. Participantes en la Reunión (incluyendo consejeros técnicos)

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Observadores
Total	12	8	6	4
Hombres	11	5	6	4
Mujeres	1	3	0	0

Sitio web del Departamento de Actividades Sectoriales (www.ilo.org/sector)

7. ¿Sabía usted que el Departamento de Actividades Sectoriales dispone de un sitio web que contiene información sobre el sector y las actividades de la OIT relacionadas con el mismo?

Sí 16 No 8

8. En caso afirmativo, ¿cómo valoraría el diseño y contenido del sitio web?

5	4	3	2	1
Excelente	Muy bueno	Bueno	Podría mejorarse	Insatisfactorio
2	6	6	–	–

9. Si consultó el sitio web de esta Reunión, ¿descargó alguno de los documentos que estaban disponibles?

Sí 5 No 6 Los vi, pero no los descargué 6

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson

Président

Presidente

Dr Brian Thomas, Cardiff, United Kingdom.

Government experts

Experts des gouvernements

Expertos de los gobiernos

ARGENTINA ARGENTINE

Dr. Víctor Antonio Solazzo, Coordinador fiscalización trabajo portuario y marítimo, Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina, Buenos Aires.

FINLAND FINLANDE FINLANDIA

Mr Harri Halme, Senior Safety Officer, Ministry of Social Affairs and Health, Valtioneuvosto.

JORDAN JORDANIE JORDANIA

Mr Walid Fahad Qaramseh, Manager of Training and Development Department, the Ports Corporation AQABA-JORDAN, Aqaba.

**PAPUA NEW GUINEA PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE
PAPUA NUEVA GUINEA**

Mr Kamit Nanadai Koia, Deputy Chief Operations Officer (Policy and Planning), PNG Ports Corporation Limited, Operations Department, Port Moresby.

SENEGAL SÉNÉGAL

M. Amadou Yaya Sarr, Chef du Département des Ressources Humaines, Port Autonome de Dakar (PAD), Dakar.

Employer experts

Experts des employeurs

Expertos de los empleadores

Ms Soh Hoon Chua, Training Manager, Leadership and Organisation Development Manager, PSA Corporation Ltd, Singapore.

Mr Pierre du Randt, Capacity Planning Manager, Transnet Port Terminals, Durban, South Africa.

Sr. Aurelio Linero Mendoza, Asesor de la Comisión Laboral, Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), Ciudad de Panamá, Panamá.

Mr Peter van der Sluis, Senior Advisor, Working Conditions and Labour Relations AWWN (General Employers Organization), Barendrecht, Netherlands.

Ms Susan Winfree, Director of Workforce Development & Safety, New York Shipping Association (NYSA), Elizabeth, United States.

Employers' advisers

Conseillers techniques des employeurs

Consejeros técnicos de los empleadores

Mr John Beckett, Vice President, Training, Safety & Recruitment, British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA), Vancouver, Canada.

Mr Stéphane Morency, Director, Labour Relations and Manpower, Maritime Employers Association, Montreal, Canada.

Ms Yelitza Suarez, General Secretary, Venezuelan Shipowners' Chamber, Caracas, Venezuela.

Worker experts

Experts des travailleurs

Expertos de los trabajadores

Sr. Marco Antonio Cervantes Quinto, Presidente, Unión de Estibadores y Jornaleros del Puerto de Veracruz, Veracruz, México.

Mr Frank Leys, Section Secretary, International Transport Workers' Federation, London, United Kingdom.

Mr Mohammed Haneef Panduvallil Moosakutty, Working President/General Secretary, the Cochin Port Staff Association, All India Port & Dock Workers Federation, Kerala, India.

Mr Joost van der Lecq, Representative, FNV Bondgenoten, Rotterdam, Netherlands.

Mr Charles Wambui, Executive Board Member, Dock Workers' Union, Mombasa, Kenya.

Workers' advisers

Conseillers techniques des travailleurs

Consejeros técnicos de los trabajadores

Mr Theo Serraarens, Union Representative, FNV Bondgenoten, Rotterdam, Netherlands.

Governments participating as observers

Gouvernements participant en qualité d'observateurs

Gobiernos que participan en calidad de observadores

CROATIA CROATIE CROACIA

Mr Ivan Čule, Executive Secretary Port Association, Croatian Chamber of Economy, Association of Ports, Rijeka.

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Arsen Randić, Human Resources and Legal Department Manager, Rijeka.

GAMBIA GAMBIE

Mr Ousman Jobarteh, Director of Traffic Operations, Gambia Ports Authority, Banjull.

GREECE GRÈCE GRECIA

Ms Aimilia Papachristou, Adviser, General Secretary of Ports and Port Policy, Ministry of Development, Competitiveness and Shipping, Piraeus.

KAZAKHSTAN KAZAJSTÁN

Mr Bakhtiyar Omarov, Specialist, Aktau International Sea Trade Port, Astana.

**PAPUA NEW GUINEA PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE
PAPUA NUEVA GUINEA**

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Mulai Ninihili-Vui, Human Resources Manager, PNG Ports Corporation Limited, Human Resources Department, Port Moresby.

**UNITED REPUBLIC OF TANZANIA RÉPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE
REPÚBLICA UNIDA DE TANZANÍA**

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Lucas P. Mganga, Human Resources Development Manager of the Tanzania Ports Authority, Dar es Salaam.

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations

Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles

Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

**European Commission
Commission européenne
Comisión Europea**

Mr Roberto Ferravante, Deputy Head of Unit, Directorate General for Mobility and Transport, Ports and Inland Navigation, Brussels, Belgium.

Representatives of non-governmental international organizations

Representants d'organisations internationales non gouvernementales

Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

**International Safety Panel (ISP) of ICHCA International Ltd
International Safety Panel (ISP) de l'Association internationale
pour la coordination de la manutention des marchandises
Plan Internacional de Seguridad de la Asociación Internacional
de Coordinación del Transporte de Carga (ICHCA)**

Mr Mike Compton, Technical Advisor and Chairman, International Safety Panel, ICHCA International Ltd, Romford Essex, United Kingdom.

International Association of Ports and Harbours (IAPH)

Association internationale des ports (AIP)

Asociación Internacional de Puertos (AIP)

Mr Ferdinand van de Laar, Managing Director, International Association of Ports and Harbors, Tokyo, Japan.

International Organisation of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs (OIE)

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

M. Jean Dejardin, Conseiller, Organisation internationale des employeurs (OIE), Genève, Suisse.