



Oficina  
Internacional  
del Trabajo

Ginebra

## Recomendación 195



Recomendación sobre  
el desarrollo de los recursos  
humanos:

educación, formación  
y aprendizaje permanente

## Recomendación 195

# Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente

---

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 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.

---

## PREFACIO POR EL DIRECTOR GENERAL<sup>1</sup>

El desarrollo de los recursos humanos y, en particular, la educación y la formación, son fundamentales para la consecución del objetivo de la OIT de crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres de obtener un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Así pues, la educación y la formación son aspectos centrales del Programa de Trabajo Decente. Este año hemos adoptado un nuevo instrumento dinámico sobre el desarrollo de los recursos humanos que se centra en la educación, la formación, y el aprendizaje permanente. Esta Recomendación es un instrumento orientado hacia el futuro que sienta pautas en materia de políticas y aborda los enormes problemas a los que nos enfrentamos al desarrollar los conocimientos, las calificaciones y la empleabilidad de todas las personas en el siglo XXI.

Por primera vez en un instrumento de la OIT se proporcionan definiciones de cuestiones de formación contemporáneas, incluido el aprendizaje permanente, las competencias y la empleabilidad. La educación y las calificaciones facilitan la aplicación de nuevas tecnologías, aumentan la empleabilidad de los individuos y la productividad y competitividad de las empresas. Las mujeres y los hombres necesitan calificaciones de amplio alcance que puedan adaptarse a los requisitos económicos en continuo cambio. Una política de educación y formación adecuada constituye también un instrumento importante para compensar los efectos negativos de la globalización, y al mismo tiempo dota a las personas de conocimientos y calificaciones que les permitirán aprovechar las nuevas oportunidades. De esta forma, consiguen que los mercados funcionen mejor. Sin embargo, la educación y la formación no bastan por sí solas. Para que sean plenamente eficaces, tienen que formar parte de políticas integradas, destinadas al crecimiento económico y del empleo.

Varios delegados han formulado comentarios sobre el análisis del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, en el que se destacaba que los países que se habían beneficiado más de la globalización habían invertido considerablemente en sus sistemas de educación y formación. Por ejemplo, el Sr. Fong, Ministro de Recursos Humanos de Malasia, en su discurso a la Conferencia, ha señalado que «en el contexto actual de la liberalización, la globalización y el cambio de situación económica, debe hacerse hincapié en la mejora de las calificaciones de la mano de obra». El Sr. Dowla, delegado de los empleadores de Bangladesh, ha señalado que en la mayor parte de los países de Asia Meridional «se han emprendido reformas económicas importantes para reducir la pobreza», y ha destacado que el problema principal es que los pobres no tienen recursos ni capacitación y por ese motivo no pueden aprovechar de forma adecuada las nuevas oportunidades que se les presentan.

La nueva Recomendación trata muchos de los problemas planteados por la globalización, como la cuestión de la «fuga de cerebros», que es motivo de preocupación para muchos países en desarrollo. Propugna el establecimiento de mecanismos internacionales que mitigarían los efectos adversos de la pérdida

---

<sup>1</sup> Respuesta del Director General a la discusión de su Memoria – Actas Provisionales 25, nonagésima segunda reunión del Conferencia Internacional del Trabajo, 2004.

de personas calificadas en los países en desarrollo. Asimismo, reconoce que las estrategias de educación y de formación, y la creación de condiciones propicias (crecimiento económico, inversión, creación de empleos decentes y el desarrollo humano) ayudarán a estos países a conservar su mano de obra calificada. El nuevo instrumento preconiza enfoques innovadores para asignar recursos adicionales a la educación, la formación y el aprendizaje permanente a fin de asistir a estos países. Sacar el mayor partido de los vínculos positivos existentes entre los conocimientos y las calificaciones, por un lado, y el aumento de la productividad, la reducción de la pobreza y la inclusión social, por otro, es un aspecto central de la nueva Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos.

La Oficina está organizando la promoción de la nueva Recomendación, que abarcará la transformación del actual sitio web en una guía práctica digital para aplicar la Recomendación, como se propuso en la discusión general sobre el desarrollo de los recursos humanos que tuvo lugar en la 88.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia en 2000. Pensamos que una guía digital es una forma más innovadora y creativa de apoyar a nuestros mandantes. Vinculará el texto de la Recomendación a todos los instrumentos internacionales sobre educación y formación y a los más de 500 ejemplos de iniciativas de programas y políticas de formación nacional que hemos compilado. La nueva Recomendación presentada en esta nueva guía digital servirá de plataforma para promover la cooperación entre los países sobre el intercambio de buenas prácticas y así dará pleno efecto a más de cuatro años de arduo trabajo.

Juan Somavia  
*Director General*

## INTRODUCCIÓN

La nueva Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente (núm. 195) de la OIT fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2004. Se trata de una norma internacional del trabajo de la OIT de carácter dinámico y completo que ayudará a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a poner en práctica políticas y programas de educación, formación y aprendizaje permanente para el siglo XXI. La Recomendación coloca a las personas en un lugar central del desarrollo económico y social.

En la Recomendación se exhorta a los Estados Miembros a formular y aplicar políticas de educación, formación y aprendizaje permanente que promuevan la empleabilidad de las personas a lo largo de la vida. La mejor manera de elaborar estas políticas es a través de un proceso de diálogo social. Para resultar eficaces, estas políticas han de formar parte sustancial de políticas integrales en los ámbitos económico, social y de mercado de trabajo y de programas destinados al crecimiento económico y del empleo. La educación de calidad, la formación previa al empleo y el aprendizaje a lo largo de la vida son los tres pilares necesarios para fomentar y mantener la empleabilidad de las personas. Cuando estén respaldadas por mecanismos transparentes e imparciales de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, las políticas de educación y formación garantizarán que las aptitudes adquiridas son transferibles en las empresas, las industrias, los sectores y las instituciones educativas.

La Recomendación se cimienta en varios principios fundamentales que reflejan los valores de la OIT: 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; que el aprendizaje permanente propicia el desarrollo personal, el acceso a la cultura y la ciudadanía activa; que los interlocutores sociales tienen funciones que desempeñar y compromisos que cumplir en apoyo del aprendizaje permanente; que se debería prestar asistencia a muchos países en desarrollo para que éstos conciban, financien y pongan en práctica políticas de educación y formación encaminadas al crecimiento económico y del empleo, así como a la erradicación de la pobreza, y que la consecución del trabajo decente para los trabajadores de todo el mundo es un objetivo fundamental de la Organización Internacional del Trabajo.

En el instrumento se reconoce que la educación y la formación son un derecho para todas las personas. Las políticas que garantizan el acceso a la educación, a la formación y al aprendizaje permanente de las personas con necesidades específicas constituirán una poderosa herramienta para liberar a éstas desde el punto de vista económico y social. La promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de educación y formación, junto con la superación de los prejuicios de género, es también un principio importante del instrumento.

Se reconoce que las empresas desempeñan un papel cada vez más destacado en el fomento de la inversión en cuestiones de formación y en la provisión de programas de aprendizaje y formación en el lugar de trabajo, por ejemplo, mediante el recurso a prácticas de trabajo de alto rendimiento que mejoren las aptitudes profesionales. Se hace hincapié también en la importancia de que las personas aprovechen las oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente que se les brinden. Se insta a los Estados Miembros a que reconozcan formalmente tal aprendizaje, ya se imparta éste por cauces oficiales o extraoficiales, así como la experiencia laboral.

En el instrumento se reconoce también que la globalización tiene hondas repercusiones en las políticas de educación y formación de numerosos países, sobre todo aquellos que son pobres y están muy endeudados y los que han perdido mano de obra cualificada a través de la migración. En el nuevo instrumento se aboga por el desarrollo de enfoques innovadores con objeto de recaudar fondos adicionales destinados a la educación, la formación y el aprendizaje permanente para prestar apoyo a los países pobres y endeudados. De ese modo, se pide que se elaboren mecanismos internacionales, incluidas estrategias de desarrollo de los recursos humanos, que mitiguen los efectos adversos que tiene en los países de origen la migración de mano de obra cualificada. Es fundamental aumentar la asistencia técnica y financiera si se pretende que estos países puedan situar la educación, el aprendizaje y el aprendizaje permanente en el centro de las políticas de desarrollo.

En la Recomendación se concede asimismo una importancia considerable a la economía informal, y se insta a los Estados Miembros a formular políticas y programas que respondan al reto de transformar las actividades de la economía informal. Se recalca que estas políticas y programas deberían propiciar la creación de empleos decentes y oportunidades de educación y de formación a fin de ayudar a los empleadores y los trabajadores a integrarse en la economía formal.

La puesta en práctica de políticas de educación, formación y aprendizaje permanente que se extiendan a todas las personas supondrá una tarea formidable en todos los países, tanto ricos como pobres. La Recomendación, que cuenta con una guía digital sobre la aplicación de las disposiciones del instrumento, así como con un conjunto de orientaciones relativas a aspectos concretos del mismo, será una herramienta de valor incalculable para los mandantes de la OIT cuando encaren la concepción y la puesta en práctica de políticas y programas de educación, formación y aprendizaje permanente.

Jane Stewart  
*Directora*  
*Programa InFocus sobre Conocimientos*  
*Teóricos y Prácticos y Empleabilidad*

## CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

### **Recomendación 195**

#### **Recomendación Sobre el desarrollo de los recursos humanos: Educación, formación y aprendizaje**

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 que reviste alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, 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 y creando las condiciones necesarias 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 y que deberían formar parte sustancial y guardar coherencia con las políticas y programas integrales en los ámbitos económico, fiscal, social y de mercado de trabajo, que son importantes para un crecimiento económico sostenible, la creación de empleo y el desarrollo social;

Reconociendo que muchos países en desarrollo necesitan ayuda para concebir, financiar y poner en práctica políticas de educación y formación adecuadas con el fin de alcanzar el desarrollo humano, el crecimiento económico y del empleo y la erradicación de la pobreza;

Reconociendo que la educación, la formación y el aprendizaje permanente son factores que propician el desarrollo personal, el acceso a la cultura y la ciudadanía activa;

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, y en particular:



- a) el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975; el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964; la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984, y el Convenio y la Recomendación 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.<sup>a</sup> 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 diecisiete de junio de dos mil cuatro, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004.

#### I. OBJETIVOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

1. Los Miembros deberían, sobre la base del diálogo social, formular, aplicar y revisar unas políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente que sean compatibles con las políticas adoptadas en los ámbitos económico, fiscal y social.

2. 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 cualificaciones;
- b) el término «competencias» abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico;
- c) el término «cualificaciones» designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial, y
- d) el término «empleabilidad» se refiere a las competencias y cualificaciones 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.

3. Los Miembros deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que:

- a) faciliten el aprendizaje permanente y la empleabilidad, y formen parte de una gama de medidas de orden político destinadas a crear empleos decentes y a alcanzar 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 saber y la adquisición de conocimientos y hagan también hincapié en el desarrollo de las 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, el crecimiento económico, a la creación de trabajo decente y a 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 la validación de los conocimientos y las 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, así como en la formación de docentes e instructores, recurriendo para ello a redes de colaboración de ámbito local, nacional e internacional, y
- f) reduzcan la desigualdad en lo que respecta a la participación en la educación y la formación.

#### 4. Los Miembros deberían:

- a) reconocer que la educación y la formación son un derecho para todos y, en colaboración con los interlocutores sociales, esforzarse por asegurar el acceso de todos al aprendizaje permanente;
- b) reconocer que la consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito: por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores, y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.

## II. ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE POLÍTICAS EN MATERIA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

#### 5. Los Miembros deberían:

- a) definir, con la participación de los interlocutores sociales, una estrategia nacional de educación y de formación, y crear un marco de referencia para las políticas de formación en los planos nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de la empresa;

- b) elaborar políticas sociales de apoyo y de otra índole, y crear un entorno económico e incentivos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias y avanzar en sus carreras, motivando y facilitando la participación de todas ellas en los programas de educación y formación;
- c) propiciar el desarrollo de un sistema de prestación de servicios de educación y formación acorde con la práctica y las condiciones nacionales;
- d) asumir la responsabilidad principal de invertir en una educación y formación de calidad, previa al empleo, reconociendo que es fundamental disponer de docentes y formadores cualificados que trabajen en condiciones decentes;
- e) desarrollar un marco nacional de cualificaciones que facilite el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y las agencias de colocación a conciliar la demanda con la oferta de competencias, oriente a las personas en sus opciones de formación y de trayectoria profesional, y facilite el reconocimiento de la formación, las aptitudes profesionales, las competencias y la experiencia previamente adquiridas; 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;
- f) fortalecer, en los planos internacional, nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de la empresa, el diálogo social y la negociación colectiva respecto de la formación, como un principio básico para el desarrollo de sistemas, y para la pertinencia, la calidad y la relación costo-beneficio de los programas;
- g) promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de educación, formación y aprendizaje permanente;
- h) fomentar el acceso a la educación, a la formación y al aprendizaje permanente de las personas con necesidades específicas, según se definan en cada país, tales como los jóvenes, las personas poco cualificadas, las personas con discapacidad, los migrantes, los trabajadores de edad, las poblaciones indígenas, los grupos étnicos minoritarios y las personas socialmente excluidas, así como de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, de la economía informal, del sector rural y los trabajadores independientes;
- i) prestar apoyo a los interlocutores sociales con el fin de habilitarles a participar en el diálogo sobre la formación, y
- j) apoyar y ayudar a las personas a desarrollar y poner en práctica sus capacidades empresariales con el fin de crear empleo decente para ellas mismas y para otras personas, mediante la educación, la formación, el aprendizaje permanente, y otras políticas y programas.

6. 1) Los Miembros deberían establecer, mantener y mejorar un sistema educativo y de formación coordinado, dentro del concepto de aprendizaje permanente, teniendo en cuenta la responsabilidad principal que corresponde al gobierno en materia de educación, formación previa al empleo y de formación de los desempleados, reconociendo la función de los interlocutores sociales en lo que se refiere a la formación posterior, en particular, el papel fundamental que incumbe a los empleadores en la facilitación de oportunidades de adquirir experiencia laboral.

2) La educación y la formación previa al empleo abarcan la educación básica obligatoria, que comprende la adquisición de los conocimientos fundamentales y las habilidades de lectura, escritura y cálculo, así como la utilización adecuada de las tecnologías de la información y la comunicación.

7. Los Miembros deberían tener en cuenta parámetros de referencia en relación con países, regiones y sectores de características comparables, a la hora de tomar decisiones de inversión en materia de educación y formación.

### III. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PREVIA AL EMPLEO

8. Los Miembros deberían:

- a) reconocer la responsabilidad que les incumbe en materia de educación y formación previa al empleo y, en colaboración con los interlocutores sociales, mejorar el acceso de todos a éstas, con el fin de incrementar la empleabilidad y facilitar la inclusión social;
- b) desarrollar enfoques no formales en materia de educación y formación, en especial para los adultos que no tuvieron acceso a las oportunidades de educación y formación cuando eran jóvenes;
- c) fomentar, en la medida de lo posible, el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la adquisición de conocimientos y la formación;
- d) asegurar la provisión de información y orientación profesional, información sobre mercados de trabajo, trayectorias profesionales, y asesoramiento sobre el empleo, complementada con información relativa a los derechos y obligaciones de todas las partes, en virtud de la legislación del trabajo y otras formas de reglamentación laboral;
- e) asegurar la pertinencia y el mantenimiento de la calidad de los programas de educación y formación previa al empleo, y
- f) asegurar el desarrollo y la consolidación de sistemas de educación y formación profesional que ofrezcan oportunidades adecuadas para el desarrollo y la certificación de las competencias que requiere el mercado de trabajo.

### IV. DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

9. Los Miembros deberían:

- a) promover, con la participación de los interlocutores sociales, la identificación permanente de las tendencias en materia de 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) reconocer el aprendizaje en el lugar de trabajo, tanto formal como no formal, y la experiencia laboral;
- f) promover el desarrollo del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo mediante:
  - i) la adopción de prácticas laborales calificantes y de excelencia, que mejoren las aptitudes profesionales;
  - ii) la organización de actividades de formación en el trabajo y fuera de él, conjuntamente con prestadores públicos y privados de servicios de formación, que permitan aprovechar mejor las tecnologías de la información y la comunicación, y
  - iii) la utilización de nuevas modalidades de adquisición de conocimientos, junto con políticas y medidas sociales apropiadas que faciliten la participación en la formación;
- g) instar a los empleadores públicos y privados a adoptar buenas prácticas en materia de desarrollo de los recursos humanos;
- h) 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;
- i) fomentar para todos los trabajadores la igualdad de oportunidades y el acceso a la orientación profesional y al perfeccionamiento de sus aptitudes profesionales, y apoyar la reconversión profesional de los trabajadores que corren el riesgo de perder su empleo;
- j) invitar a las empresas multinacionales a que proporcionen a sus trabajadores de todas las categorías, tanto en los países de origen como en los de acogida, una formación que responda a las necesidades de las empresas y contribuya al desarrollo del país;
- k) promover el desarrollo de políticas y oportunidades de formación equitativas para todos los trabajadores del sector público, reconociendo el papel que desempeñan los interlocutores sociales en dicho sector, y
- l) promover políticas de apoyo que permitan a las personas alcanzar un equilibrio entre sus intereses laborales, familiares y de aprendizaje permanente.

V. FORMACIÓN CON MIRAS  
AL TRABAJO DECENTE Y A LA INCLUSIÓN SOCIAL

10. Los Miembros deberían reconocer:

- a) la responsabilidad fundamental que incumbe a los gobiernos en lo que atañe a la formación de los desempleados, de los que aspiran a incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo y de las personas con necesidades específicas, a fin de desarrollar y mejorar su empleabilidad valiéndose, entre otras medidas, de incentivos y ayudas para que se aseguren un trabajo decente en los sectores privado y público;
- b) el papel que incumbe a los interlocutores sociales para apoyar la incorporación al trabajo de los desempleados y de las personas con necesidades específicas,

por medio de políticas de desarrollo de los recursos humanos y de otra índole, y

- c) el papel que incumbe a las autoridades y comunidades locales, y otras partes interesadas, en la puesta en práctica de los programas destinados a las personas con necesidades específicas.

## VI. MARCO PARA EL RECONOCIMIENTO Y LA CERTIFICACIÓN DE LAS APTITUDES PROFESIONALES

11. 1) Deberían adoptarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de cualificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal.

2) Los métodos de evaluación deberían ser objetivos, no discriminatorios y vinculados a normas.

3) El marco nacional debería incluir un sistema de certificación confiable, que garantice que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por los sectores, las industrias, las empresas y las instituciones educativas.

12. Deberían formularse disposiciones especiales para garantizar el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales y las cualificaciones de los trabajadores migrantes.

## VII. PRESTADORES DE SERVICIOS DE FORMACIÓN

13. 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 elevada calidad y el reconocimiento y transferibilidad de las competencias y las cualificaciones en un marco nacional que asegure la calidad.

14. Los Miembros deberían:

- a) desarrollar un marco para la certificación de las cualificaciones de los prestadores de formación;
- b) definir el papel que incumbe al gobierno y a los interlocutores sociales para promover el desarrollo y la diversificación de la formación;
- c) incluir la gestión de la 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 alcanzarlas.

### VIII. ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y SERVICIOS DE APOYO A LA FORMACIÓN

15. 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, a los servicios de colocación y a las técnicas de búsqueda de empleo, así como a los servicios de apoyo a la formación;
- b) promover y facilitar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como las buenas prácticas tradicionales en relación con los servicios de información y orientación sobre la trayectoria profesional, y servicios de apoyo a la formación;
- c) determinar, en consulta con los interlocutores sociales, las funciones y las responsabilidades respectivas de los servicios de empleo, los prestadores de formación y otros prestadores de servicios pertinentes en lo que atañe a la información y la orientación profesional, 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 empleos decentes.

### IX. INVESTIGACIÓN EN MATERIA DE DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, LA EDUCACIÓN, LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE PERMANENTE

16. Los Miembros deberían evaluar el impacto que tienen sus políticas en materia de educación, formación y aprendizaje permanente en sus avances en pos de la consecución de los principales objetivos de desarrollo humano, tales como la creación de empleos decentes y la erradicación de la pobreza.

17. Los Miembros deberían desarrollar la capacidad nacional, y promover y apoyar el desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales para analizar las tendencias del mercado de trabajo, del desarrollo de los recursos humanos y de la formación.

18. Los Miembros deberían:

- a) recopilar información, desglosada por sexo, edad y otros criterios socioeconómicos, sobre los niveles de educación, las cualificaciones, 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 orientar las políticas;
- b) crear bases de datos y definir indicadores cuantitativos y cualitativos, desglosados por sexo, edad, y otros criterios, 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 competencias y las tendencias emergentes en el mercado de trabajo a partir de las diversas fuentes, incluidos estudios longitudinales, que no se limiten a la clasificación tradicional de las ocupaciones.

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

- a) las metodologías de aprendizaje y formación, incluida la utilización de tecnologías de la información y la comunicación en la formación;
- b) el reconocimiento de las aptitudes profesionales y de los marcos de cualificaciones;
- c) las políticas, estrategias y marcos para el desarrollo de los recursos humanos y la formación;
- d) las inversiones en formación, así como la eficacia y el impacto de la misma;
- e) la identificación, medición y previsión de las tendencias de la oferta y la demanda de competencias y cualificaciones en el mercado de trabajo;
- f) la identificación y la superación de las barreras que dificultan el acceso a la formación y la educación;
- g) la identificación y la superación de los prejuicios de género al evaluar las competencias, y
- h) la elaboración, la publicación y la difusión de informes y documentación sobre políticas, encuestas y datos disponibles.

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

## X. COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y TÉCNICA

21. La cooperación internacional y técnica en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje permanente debería:

- a) desarrollar mecanismos que, en los países en desarrollo, mitiguen el impacto adverso de la pérdida de personas cualificadas a través de la migración, incluidas estrategias que refuercen los sistemas de desarrollo de los recursos humanos en los países de origen, reconociendo que la creación de condiciones habilitadoras para el crecimiento económico, la inversión, la creación de empleos decentes y el desarrollo humano contribuirá a retener la mano de obra cualificada;
- b) promover mayores oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente;
- c) promover la creación de capacidades nacionales para reformar y desarrollar políticas y programas de formación, incluidos el desarrollo de la capacidad de diálogo social y el establecimiento de alianzas en el ámbito de la formación;
- d) promover el desarrollo de la capacidad empresarial y el empleo decente y compartir experiencias sobre buenas prácticas en el mundo entero;
- e) 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 del surgimiento de una sociedad multicultural;



- f)* promover el reconocimiento y la transferibilidad de las aptitudes profesionales, las competencias y las cualificaciones en los planos nacional e internacional;
- g)* aumentar la asistencia técnica y financiera a los países en desarrollo y promover en las instituciones financieras internacionales y los organismos de financiación la adopción de políticas y programas coherentes que sitúen a la educación, la formación y el aprendizaje permanente en el centro de las políticas de desarrollo;
- h)* examinar y aplicar, tomando en consideración los problemas específicos que tienen los países en desarrollo endeudados, enfoques innovadores, que permitan generar medios financieros adicionales para el desarrollo de los recursos humanos;
- i)* 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.

#### XI. DISPOSICIÓN FINAL

22. La presente Recomendación revisa y reemplaza la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.