



SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Desarrollo de los recursos humanos

1. El presente documento resume las actividades que realiza la Oficina a fin de dar curso a las conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos que adoptó la Conferencia Internacional del Trabajo en su 88.^a reunión (2000). La segunda parte del documento presenta otros ámbitos de actividad del Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (IFP/SKILLS).

Curso que ha de darse a las conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 88.^a reunión (2000)

2. Esta cuestión figuraba en el orden del día de la Comisión en noviembre de 2000¹, aunque no fue objeto de debate por falta de tiempo. Desde entonces, se han conseguido importantes logros al respecto.
3. Se invitó al Consejo de Administración a que solicitara al Director General que tomara en consideración dichas conclusiones en las actividades futuras de la Oficina y que las tuviera en cuenta al elaborar las propuestas de Programa y Presupuesto para el bienio 2002-2003.
4. Según las conclusiones, el «criterio de la OIT sobre el trabajo decente abarca tanto la cantidad como la calidad del empleo y ofrece una base para nuevas políticas y estrategias de educación y formación. El desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación contribuyen poderosamente a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad. Al permitir que las personas sean empleables y se conviertan en ciudadanos informados, la formación y desarrollo de recursos humanos contribuyen al desarrollo económico, a lograr el pleno empleo y a promover la inserción social. También ayudan a las personas a tener acceso a un trabajo decente y buenos empleos, y a liberarse de la pobreza y de la marginación. La educación y la adquisición de calificaciones podrían conducir a menos desempleo o más equidad en el empleo».

¹ Documento GB.279/ESP/6.

5. Con el fin de dar apoyo a los esfuerzos desplegados por los Estados Miembros en materia de formación y desarrollo de los recursos humanos con miras a promover el empleo, la inserción social, la productividad y una mayor competitividad en una economía mundial, las conclusiones invitan a la OIT a que realice determinadas actividades, a saber:
 - revisar la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150), de conformidad con las instrucciones incluidas en las conclusiones;
 - constituir una base de datos sobre los gastos actuales en formación profesional y continua, y proponer una serie de modelos en materia de inversiones en formación;
 - constituir una base de datos sobre las mejores prácticas en la elaboración de un marco nacional de calificaciones y realizar un estudio general sobre la comparabilidad de los diferentes marcos nacionales de calificaciones;
 - promover la creación de capacidades en pos del establecimiento de un diálogo social y de asociaciones en el campo de la formación;
 - prestar asistencia en colaboración con las agencias de desarrollo internacional para la formación en las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación; y
 - realizar estudios sobre los vínculos existentes entre las políticas económicas, sociales y laborales y el desarrollo de los recursos humanos.
6. Por consiguiente, la Oficina ha incluido, entre los puntos propuestos para el orden del día de la 91.^a reunión (2003) de la Conferencia, una cuestión relativa a la revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150). La propuesta se ha presentado al Consejo de Administración en su actual reunión. En ella se indica la razón de ser del nuevo instrumento propuesto, se hace un breve repaso de las normas y la práctica de la OIT en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos, se dan algunos ejemplos de la legislación y práctica de los Estados Miembros y se esbozan los posibles elementos del nuevo instrumento. Asimismo, se describe de manera sucinta el repertorio de recomendaciones prácticas, que podrá actualizarse y que constituiría un complemento de la nueva recomendación, tal como se pide en las conclusiones.
7. Durante el bienio actual, se han modificado los planes de trabajo y se han asignado recursos para los trabajos preparatorios relativos a la nueva recomendación y al repertorio de recomendaciones prácticas que complementan esta última, así como para otras actividades que aporten insumos a la recomendación, en particular en relación con la inversión, la formación y los marcos nacionales de calificaciones. Durante el bienio 2002-2003, estos elementos de trabajo ocuparán un lugar destacado en el marco de las actividades del Programa IFP/SKILLS. Se han organizado una serie de debates informales de expertos y se han preparado esquemas detallados y planes de trabajo basados en las conclusiones con el fin de elaborar un informe relativo a la legislación y la práctica en materia de desarrollo y formación de los recursos humanos. Se ha creado una página Web ². Se ha invitado a los mandantes de la OIT a que den ejemplos de buenas prácticas en relación con los distintos aspectos de la formación y el desarrollo de los recursos humanos a fin de incluirlos en dicha página.
8. Ha comenzado la labor de preparación de la base de datos sobre inversión en formación. En el año 2001, se celebrará una reunión informal de expertos a fin de orientar las

² <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/training/draftrec.htm>.

actividades de la OIT en este ámbito. Se ha preparado un esquema conceptual de las actividades, se han encargado estudios y se está procediendo al acopio de datos. Los insumos se proporcionaron en una reunión tripartita celebrada en Bangkok en diciembre de 2000. En dicha reunión, se llegó a un acuerdo común sobre el cometido de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en materia de promoción de la inversión en formación. Asimismo, se trataron cuestiones relativas a la evaluación de dicha inversión, con miras a la preparación de la base de datos sobre inversión. También está previsto que, en el año 2001, se celebren dos reuniones tripartitas en África y Europa, en las que se tratará: i) la formación en las empresas, concretamente en las pequeñas y medianas empresas (PYME); y ii) la inversión en formación: cuestiones relativas a las políticas y evaluación.

9. Se está ultimando un Modelo Regional de Criterios de Competencia para la región de Asia y el Pacífico. Actualmente, en colaboración con el Programa de la OIT de desarrollo de las calificaciones profesionales para Asia y el Pacífico, dichas actividades se están ampliando a fin de que comprendan, asimismo, la elaboración de un modelo de marco nacional de calificaciones que pueda ser emulado por los países de la región. Está previsto que tenga lugar una reunión informal de expertos en 2001 a fin de orientar las actividades que lleva a cabo la Oficina en relación con los marcos nacionales de calificaciones. Se han encargado estudios a fin de evaluar la experiencia que han tenido determinados países al elaborar los marcos nacionales de calificaciones, por ejemplo en México, Sudáfrica y el Reino Unido. Asimismo, dichos estudios examinarán las disposiciones y mecanismos existentes en materia de titulación y reconocimiento de las calificaciones de los trabajadores, independientemente del lugar donde se hayan obtenido éstas, o de si se han adquirido mediante una formación institucionalizada o no, de modo informal en el puesto de trabajo o en tipos de empleo informales.
10. Las conclusiones invitan a los interlocutores sociales a «fortalecer el diálogo social sobre la formación» (punto 19) y a la OIT a «la creación de capacidades en pos del establecimiento de un diálogo y de asociaciones en el campo de la formación» (punto 20). La OIT ha examinado el nuevo contexto del diálogo social en apoyo de la formación. Un estudio de la OIT analiza las presiones que conducen a la reestructuración de las empresas en una economía mundial cada vez más integrada, así como sus implicaciones para las políticas de formación³. Dicho estudio examina el vínculo existente entre los marcos institucionales, las relaciones laborales y el diálogo social en materia de formación, y sostiene que los distintos sistemas de relaciones laborales promueven o dificultan el diálogo social en lo que se refiere a la formación y otras cuestiones. Otro estudio examina, en determinados países de América Latina: la descentralización de una gran parte de las instituciones tradicionales de formación; el nuevo papel y función de los Ministerios de Trabajo y Educación en relación con la formación y el desarrollo de los recursos humanos; el papel cada vez más importante que adquieren las instituciones privadas (en comparación con las instituciones públicas tradicionales) en materia de formación, y la creciente diversidad de los actores sociales que participan en la identificación de las necesidades o demanda de formación y en su oferta⁴. Ambos estudios se publicarán en 2001.
11. En las recientes reuniones sectoriales, como por ejemplo la Reunión tripartita sobre las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido (octubre de 2000) se debatieron los informes de la OIT y se adoptaron conclusiones que, entre otras

³ *Global restructuring, training policy and social dialogue* (de próxima aparición).

⁴ *New institutional arrangements in vocational training in the Southern cone: Promoting social dialogue* (de próxima aparición).

cuestiones, hacían referencia al diálogo social en materia de formación. En el orden del día de la 29.^a reunión de la Comisión Paritaria Marítima figuraban cuestiones relativas a la negociación colectiva, la formación y la titulación. En Mauricio y Marruecos, se han proporcionado servicios de asesoramiento a fin de reforzar el diálogo social para la formulación de políticas en materia de formación. La próxima misión en el Níger establecerá un marco para dicho diálogo.

12. En el marco de sus actividades encaminadas a reforzar la capacidad de las organizaciones de trabajadores para mantener un diálogo social en materia de formación, la Oficina ha organizado varios seminarios a nivel subregional y nacional en la mayoría de los países incluidos en el proyecto de cooperación técnica de la OIT con el objetivo de promover el diálogo social en los países africanos de habla francesa. En China, la India y el Pakistán, la negociación colectiva y la formación formaban parte del programa de los seminarios nacionales. En China, los seminarios se centraban en la negociación colectiva y la formación en las zonas francas industriales. En América Latina, los seminarios sobre el perfeccionamiento de las capacidades que se organizaron para los sindicatos del MERCOSUR y de los países andinos también trataron cuestiones relativas a la formación a distancia.
13. En las conclusiones (punto 16) se reconoce el desafío que supone para la OIT contribuir a la formación en materia de nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en las economías menos desarrolladas. En el *Informe sobre el Empleo en el Mundo 2001: la Vida en el Trabajo en la Economía de la Información*, publicado recientemente por la OIT, se llega a una serie de enseñanzas para convertir la economía de la información en una economía orientada hacia la creación de empleos, utilizar las TIC en el desarrollo económico y la lucha contra la pobreza, y promover la educación y la enseñanza. Según el informe, la calidad de la educación es más importante que nunca y los conocimientos informáticos son esenciales, aunque existe un orden de prioridades según el cual la alfabetización y el acceso a una educación básica de gran calidad son realmente fundamentales. Otra enseñanza que se desprende de dichas políticas es que la creatividad y la curiosidad se estimulan con una educación que tenga como lema «aprender a aprender», en vez de una transmisión pasiva de la información. Según el *Informe sobre el Empleo en el Mundo 2001*, la necesidad de mayores calificaciones, así como una organización del trabajo que está en continua transformación en la economía de la información, están teniendo como consecuencia que la educación permanente constituya una fuente esencial de seguridad del empleo o empleabilidad. Ello requiere un nuevo sistema que ofrezca competencias más flexibles y que permita que las personas tengan acceso a las oportunidades de aprendizaje y formación a lo largo de toda su vida activa. Las implicaciones que tendrá la economía emergente basada en los conocimientos para las políticas de formación será el tema de un futuro seminario nacional que se celebrará en Malasia en 2001. Asimismo, las TIC pueden constituir una herramienta muy rentable que facilite el aprendizaje y la formación. El *Informe sobre el Empleo en el Mundo 2000* describe la utilización que se hace de la tecnología de la información y de la comunicación en un proyecto de la OIT en Bosnia y Herzegovina para formar a jóvenes, mujeres, desempleados y antiguos combatientes, y ayudarlos a tener acceso a un salario y a un empleo independiente. La OIT llevará a cabo otros estudios sobre el aprendizaje y la rentabilidad de las TIC en comparación con otros enfoques más tradicionales.
14. La información expuesta anteriormente da algunos ejemplos de las actividades que se pidió realizar a la OIT en las conclusiones explícitamente. Por añadidura, la Oficina ha ayudado a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales a aplicar muchas de las recomendaciones que iban dirigidas a éstos en las conclusiones. Algunas de estas actividades se describen más abajo.

15. Las conclusiones (punto 6) confirman que «la educación y la formación de alta calidad son instrumentos poderosos para mejorar las condiciones sociales y económicas generales y para prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación». El acceso a una formación de calidad dirigida a las personas discapacitadas se promueve por medio de los proyectos de cooperación técnica de la OIT, como en Bosnia y Herzegovina, Camboya y en algunos Estados árabes. Durante la preparación del repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, el programa de la OIT sobre discapacidades ha reunido información relativa a las prácticas de formación en el empleo de distintas partes del mundo que incluyen a personas discapacitadas. Dicha información se incluirá en las directrices sobre prácticas óptimas que se utilizarán para promover dicho repertorio de recomendaciones, una vez que éste haya sido examinado por el Consejo de Administración.
16. La promoción de la participación de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres en los ámbitos económico y social constituye un elemento esencial de las actividades que lleva a cabo la OIT en los campos de la investigación, cooperación técnica y promoción. En colaboración con las autoridades nacionales y estatales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de México, se ha formulado un plan nacional de acción de más y mejores empleos para la mujer dirigido a unas 4.000 asalariadas de la industria de la maquila del Estado de Coahuila. Se presta ayuda a las empleadas para que puedan organizarse, representar y defender sus intereses, y mejorar sus condiciones de trabajo. En el Estado de Guerrero, se imparte formación en materia de «espíritu empresarial» a las mujeres y se les ofrece ayuda técnica y financiera a fin de mejorar la rentabilidad y viabilidad de sus microempresas. El objetivo del Gobierno de México es que dichos planes modelo se hagan extensivos a otros Estados y grupos de beneficiarios. El EMD de Santiago, en colaboración con el Departamento de Promoción de Cuestiones de Género (GENPROM) y el Programa IFP/SKILLS, están elaborando directrices generales a fin de aumentar la capacidad de las mujeres jóvenes de América Latina para conseguir empleo. Asimismo, el Servicio de Cooperativas de la OIT ha publicado recientemente una serie de materiales destinados a los dirigentes de las cooperativas para la sensibilización sobre cuestiones de género, y ha elaborado un manual de formación en materia de dirección de cooperativas para las mujeres de Asia. En el marco del Programa IFP/SKILLS, se está elaborando un manual de orientación profesional destinado a los jóvenes, que debería utilizarse en las instituciones de formación y servicios de empleo de los países en desarrollo y de las economías en transición.
17. En las conclusiones (punto 8) se identifican algunos servicios esenciales de apoyo a la educación y la formación, incluidos la orientación y asesoramiento profesionales, y la información sobre educación, profesiones y mercado de trabajo. En un estudio publicado recientemente por la OIT, *Achieving transparency in skills markets (2000)*, se identifican las necesidades de las distintas partes interesadas en materia de información y examinan los puntos fuertes y débiles de las estadísticas disponibles sobre educación y formación. El estudio presenta algunas propuestas para mejorar la calidad y cobertura de la información y medir las repercusiones de la educación y la formación en el mercado de trabajo. La publicación de una segunda edición de los indicadores claves del mercado de trabajo (ICMT), que incluya un conjunto de indicadores perfeccionados y ampliados, está prevista para el año 2001. El objetivo de los ICMT es conseguir que se haga un mayor uso de la información sobre el mercado de trabajo al formularse y evaluarse las políticas relativas a éste.
18. Según las conclusiones (punto 7), «la formación puede ser uno de los instrumentos que, junto con otras medidas, permitirán resolver el problema del sector informal». Varios estudios intersectoriales de la OIT y actividades de cooperación técnica tratan de atender las enormes necesidades que tienen los trabajadores del sector informal en relación con la formación y el desarrollo de los recursos humanos con miras a mejorar su productividad y

ayudarles a que tengan acceso a un trabajo decente. Durante el bienio actual, la OIT está constituyendo su base de conocimientos y revisando los enfoques y metodologías, en particular el de la formación concebida en función de la población, así como las actividades de cooperación técnica en materia de formación orientada al empleo independiente y la generación de ingresos. En el marco de un proyecto llevado a cabo en la República Unida de Tanzania, se evaluó de qué forma algunas estrategias y programas de desarrollo del sector informal respondían a las necesidades de las mujeres. En Zimbabwe, se estudiaron las redes y alianzas existentes entre los productores y trabajadores del sector informal en las principales zonas urbanas. Un seminario posterior culminó en una propuesta de los sindicatos (ZCTU) para organizar formación dirigida a los directivos de las empresas del sector informal de Zimbabwe. La organización de empleadores EMCOZ ha solicitado la ayuda de la OIT a fin de desarrollar la protección social de los trabajadores del sector informal. Durante el próximo bienio, se actualizarán, validarán y aplicarán los métodos de formación en el marco de los proyectos de cooperación técnica. Asimismo, estos últimos se servirán de las nuevas tecnologías y métodos de aprendizaje a distancia y basados en las TIC a fin de ponerse al alcance de los empresarios y trabajadores del sector informal. Los temas de la formación y el sector informal se tratarán, asimismo, en una discusión general que tendrá lugar en la 90.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2002). Se está preparando el informe de base para dicha discusión.

19. Además, la OIT está dando curso a las conclusiones relativas a la educación permanente. Las conclusiones de la Reunión paritaria sobre la educación permanente en el siglo XXI (abril de 2000) abarcaban varias cuestiones esenciales respecto a este tema, a saber: la política, organización, financiación y empleo; la labor y responsabilidades del personal de educación, las personas encargadas de facilitar el aprendizaje en el lugar de trabajo y demás educadores; la remuneración y las actividades en materia de educación; y la participación en la elaboración de decisiones relativas a la educación y el aprendizaje en el lugar de trabajo. La Oficina ha iniciado su labor de investigación, a la que seguirán seminarios regionales sobre la forma de mejorar el acceso a una educación permanente, incluida la utilización de una educación a distancia de libre acceso basada en las TIC. Asimismo, en 2002 se celebrará una reunión sectorial sobre el tema de la educación permanente en la OIT⁵. En Zambia, un programa de cooperación técnica respaldado por la OIT está ayudando al Gobierno a establecer la educación permanente como elemento esencial de la formación, a fin de conseguir una mayor empleabilidad y participación en las actividades de desarrollo de la comunidad local.

Presentación del Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad

20. El Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (IFP/SKILLS) se concibió a fin de contribuir a la consecución del segundo objetivo estratégico de la OIT, por medio del cual dicha organización se compromete a crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes. El programa InFocus ocupa, en concreto, el objetivo operativo 2b:

Los mandantes de la OIT invierten más en formación y perfeccionamiento de los recursos humanos, con objeto de realzar la empleabilidad.

⁵ Industrias mecánicas y eléctricas: aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y eléctricas (la reunión se celebrará en 2002).

21. De conformidad con el marco estratégico del trabajo decente, varias normas internacionales del trabajo orientan las actividades que realiza la OIT en este ámbito, a saber:
- el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88);
 - el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
 - el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142);
 - el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159); y
 - el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

Estrategia del programa

22. La Conferencia Internacional del Trabajo, al adoptar las conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos en junio de 2000, hizo hincapié en que el desarrollo y la formación de los recursos humanos contribuían a que los individuos tuvieran acceso a un trabajo decente y a que se liberaran de la pobreza y la marginación. El trabajo decente puede existir únicamente en aquellos casos en que las personas tienen las competencias que les permiten desempeñar el trabajo y tener acceso a un empleo.
23. El enfoque del Programa IFP/SKILLS, encaminado a promover el desarrollo y formación de los recursos humanos, tiene una doble vertiente. En primer lugar, las políticas y programas están dirigidos a grupos que, tradicionalmente, quedaban excluidos del trabajo decente, incluidos los jóvenes, las personas discapacitadas, los trabajadores desplazados y los trabajadores de edad. Las estrategias como la promoción de una educación permanente destinada en el caso de los trabajadores de edad o los nuevos enfoques aplicados al trabajo por cuenta propia y al desarrollo de las pequeñas empresas adquieren una importancia particular, y se hace especial hincapié en la promoción de la formación y los servicios de empleo para los trabajadores del sector informal, sobre todo las mujeres, a fin de transformar las actividades de supervivencia, a menudo marginales, en trabajo decente.
24. En segundo lugar, se insiste en la importancia de proceder a una reforma y consolidación de las principales instituciones de formación y los servicios de empleo a fin de llevar a la práctica los nuevos enfoques, por medio de la identificación y la difusión de prácticas óptimas y mediante actividades de cooperación técnica ponen de relieve los vínculos. Las actividades existentes entre la inversión en recursos humanos, el crecimiento económico y el empleo decente. Asimismo, se alienta a los sistemas y centros de formación a que sean conscientes de las necesidades de la empresa, así como de las necesidades sociales, sin descuidar el imperativo de una calidad elevada, y se anima a las empresas a adoptar estrategias que promuevan las calificaciones superiores y la formación, a fin de mejorar la productividad y proporcionar un empleo de calidad. La empleabilidad de los trabajadores adultos se fomenta mediante mayores oportunidades en lo que a educación permanente se requiere y por medio de una mayor transferibilidad de las calificaciones que éstos adquieren con la experiencia profesional. Los servicios de empleo y formación deben adecuarse a la evolución actual del mercado de trabajo, y tendrían que incorporar las tecnologías modernas de la información y de la comunicación, así como técnicas de formación y de gestión. Dichos servicios deberían desarrollarse en colaboración con los interlocutores sociales. Deberían fomentarse, en particular, las asociaciones entre los servicios de empleo públicos y privados.

Logros principales

25. El programa IPF/SKILLS se vale de la promoción, el perfeccionamiento de los conocimientos y los servicios como medios para fomentar estas estrategias de formación y desarrollo de los recursos humanos. Las actividades encaminadas a dar curso a las conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos constituyen el elemento principal del programa, en particular las labores preparatorias para la revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150). Los principales logros conseguidos son:

Promoción

- El proyecto de revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150), de conformidad con las instrucciones indicadas en las conclusiones que adoptó la Conferencia Internacional del Trabajo en 2000. Dicha labor se presenta en la primera parte del presente documento.
- Importantes contribuciones a la red sobre el empleo de los jóvenes constituida por las Naciones Unidas, el Banco Mundial y la OIT. Los objetivos de la red son: formular una serie de recomendaciones sobre el empleo de los jóvenes que se propondrán a las autoridades responsables; difundir la información relativa a las prácticas óptimas y a las enseñanzas extraídas de los programas específicos de empleo de los jóvenes; e identificar iniciativas para el empleo de los jóvenes basadas en la colaboración. En septiembre de 2001 se presentarán una serie de recomendaciones relativas, en concreto, a la creación de oportunidades para los jóvenes gracias a las tecnologías de la información y de la comunicación y sobre cómo salvar la brecha existente entre el sector informal y la economía de la información.
- La preparación de un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la discapacidad en el lugar de trabajo y su aplicación, una vez éste haya sido adoptado. En octubre de 2001, está previsto que se celebre una reunión tripartita de expertos a fin de examinar el proyecto de repertorio.
- La preparación de una discusión general en la 90.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2002) sobre el empleo y el desarrollo de los recursos humanos en la economía informal. Dicha labor implica una estrecha colaboración entre los distintos departamentos de la Oficina.
- La promoción de la guía *Public employment service in a changing labour market*, de reciente publicación. Es importante integrar las cuatro funciones principales de estos servicios, a saber: una bolsa de trabajo de base comunitaria, información sobre el mercado de trabajo; la gestión de los subsidios de empleo; y la gestión de los programas de adaptación al mercado de trabajo. Se promueven las asociaciones constituidas entre los servicios públicos de empleo y las agencias privadas de colocación.
- La organización de la contribución de la OIT a la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, que se celebrará en Madrid en abril de 2002.

Perfeccionamiento de los conocimientos

- La creación de una base de datos y de indicadores sobre la inversión en formación, desglosados por regiones, tamaño de la empresa y sector de actividad.

- La creación de una base de datos sobre marcos de calificaciones nacionales e internacionales que se basen en las competencias y conocimientos prácticos.
- La preparación de una publicación sobre el desarrollo de los recursos humanos y las prácticas de gestión de las organizaciones punteras del trabajo que, cada vez más, tienen en cuenta los conocimientos teóricos y prácticos de su fuerza de trabajo a fin de alcanzar los objetivos estratégicos y operativos.
- Estudios sobre los vínculos existentes entre la pobreza, el género y el perfeccionamiento de las competencias en el sector informal, siguiendo la línea del actual programa de robustecimiento de la capacidad para el fomento del empleo, la igualdad entre los sexos y la erradicación de la pobreza.
- Una base de información sobre políticas y programas eficaces para los trabajadores desplazados. A principios de 2002, se publicará una guía sobre el modo de mitigar las consecuencias que tiene la supresión de puestos de trabajo para los trabajadores, las comunidades y las empresas.
- Cinco estudios de países y un informe de síntesis sobre la salud mental en el lugar de trabajo, que se publicó en octubre de 2000.
- Estudios de países en Africa, Asia, Europa oriental y América Central sobre los aspectos relativos a la evaluación de las calificaciones en el sector informal que han dado resultado.
- Aportaciones continuas a GLADNET, una red de información sobre discapacidades y empleo.

Servicios

- Instrumentos de promoción que fomenten el uso innovador de las tecnologías de la información y de la comunicación en los servicios de empleo y formación, y que hagan especial hincapié en los grupos marginados.
- Instrumentos de promoción, tales como materiales informativos, guías prácticas, estudios monográficos y páginas Web que ayuden a las autoridades responsables y a los interlocutores sociales a promover la educación, la formación y el empleo de las mujeres y hombres jóvenes, incluidos aquellos que tengan alguna discapacidad.
- Módulos de formación en materia de empleo independiente y desarrollo de las pequeñas empresas dirigidos a instructores de personas discapacitadas.
- Instrumentos de promoción, tales como técnicas para la evaluación de las necesidades, métodos de organización y programas innovadores, a fin de promover una formación mejor en la economía informal.
- Instrumentos de promoción de la formación continua y el empleo de los trabajadores de edad.
- Instrumentos de promoción destinados a mejorar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores temporeros.
- La creación de proyectos de cooperación técnica adecuados que sirvan de apoyo a dichas estrategias y que se basen, en particular, en módulos de calificaciones para el

empleo (MCE), unos mejores servicios de empleo y los servicios de la economía informal.

- El desarrollo ulterior de un método orgánico de creación y perfeccionamiento de capacidades e instituciones, y la planificación, organización y utilización de competencias con arreglo al método de formación basado en la comunidad que se aplica en el empleo independiente.
- La preparación de publicaciones conjuntas con ACT/EMP y ACTRAV sobre la promoción del empleo decente de los jóvenes. Está previsto que ambas se publiquen en el año 2001.

Ginebra, 19 de febrero de 2001.