



Asamblea General

Distr. general
28 de julio de 2011
Español
Original: inglés

Sexagésimo sexto período de sesiones
Tema 23 c) del programa provisional*
**Erradicación de la pobreza y otras cuestiones
de desarrollo**

Desarrollo de los recursos humanos

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe, presentado de conformidad con la resolución 64/218 de la Asamblea General relativa al desarrollo de los recursos humanos, ofrece una visión general del efecto de la crisis financiera y económica mundial sobre los recursos humanos, así como las enseñanzas extraídas de las actividades nacionales para prevenir y superar los efectos negativos de las crisis. También se tratan los problemas y las oportunidades que están surgiendo en relación con el desarrollo de los recursos humanos nacionales, y se ofrecen ejemplos escogidos de estrategias innovadoras encaminadas a mantener y desarrollar los recursos humanos en el ámbito nacional. En el informe se destaca el papel de la comunidad internacional, incluidos el sistema de las Naciones Unidas, los gobiernos nacionales y otras partes interesadas, entre ellas, el sector privado, para promover el desarrollo de los recursos humanos, y se hacen recomendaciones sobre las próximas medidas que se podrían tomar. El informe concluye con recomendaciones basadas en actuaciones eficaces en el ámbito nacional.

* A/66/150.



I. Introducción

1. En su resolución 64/218, la Asamblea General examinó la experiencia de los países en la aplicación de las estrategias de desarrollo de los recursos humanos, estudiando los avances y las dificultades hasta la fecha, así como las perspectivas para el futuro. La Asamblea solicitó al Secretario General que le presentara un informe en el que se examinaran las enseñanzas extraídas de la crisis financiera y económica mundial y se evaluaran las necesidades de desarrollo de los recursos humanos para ayudar a los países a prevenir y superar los efectos negativos de las crisis y progresar hacia una modalidad de desarrollo más sostenible.

2. En la misma resolución, la Asamblea General reconoció la importancia del desarrollo de los recursos humanos para lograr los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y para ampliar las oportunidades que se ofrecen a todos, especialmente a los grupos y a las personas más vulnerables de la sociedad. También reconoció la necesidad de criterios y mecanismos más amplios, coherentes e intersectoriales para el desarrollo de los recursos humanos, basados en los objetivos nacionales de desarrollo.

3. A pesar de los considerables esfuerzos realizados, muchos países, en especial los países en desarrollo, siguen teniendo dificultades para crear una base de recursos humanos que les permita satisfacer sus necesidades de desarrollo. Además, debido a la falta de recursos y de capacidades, los países en desarrollo se enfrentan a menudo a dificultades en la formulación y aplicación de estrategias eficaces de recursos humanos.

4. La reciente crisis financiera y económica mundial debilitó aún más la capacidad de los países para hacer frente a los problemas en materia de desarrollo de los recursos humanos en el preciso instante en que se necesitaba una mayor inversión en esta esfera para superar los efectos negativos de la crisis. La recuperación lenta e irregular y el crecimiento del desempleo, junto con unos precios elevados e inestables de la energía y los alimentos, han agravado recientemente esta difícil situación.

5. En el presente informe se ofrece una descripción de las principales características de la crisis financiera y económica mundial y su relación con el desarrollo de los recursos humanos. Se analizan las repercusiones de la globalización y de los elevados e inestables precios de los alimentos y la energía en las medidas nacionales en materia de desarrollo de los recursos humanos, y se señalan estrategias prácticas para un desarrollo sostenible de los recursos humanos en un gran número de esferas. El informe se preparó en consulta con las siguientes organizaciones, si bien no todas sus contribuciones se han incorporado plenamente debido a problemas de espacio y otras consideraciones: las comisiones regionales de las Naciones Unidas, en especial la Comisión Económica para Europa (CEPE), la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) y la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Marítima Internacional (OMI), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

(UNESCO), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y el Banco Mundial. El informe concluye con recomendaciones concretas de medidas futuras.

II. Repercusiones de la crisis financiera y económica mundial sobre el desarrollo de los recursos humanos nacionales

A. Principales características de la crisis financiera y económica

6. Aunque su fase más aguda parece haber pasado, los efectos de la crisis financiera y económica continúan dejándose sentir en los países de todas las regiones. Además, tras casi dos años de recuperación frágil y desigual, el crecimiento económico mundial comenzó a desacelerarse y se prevé que la ralentización continuará en la segunda mitad de 2011 y en 2012, lo que despierta preocupación por el riesgo de que la situación se siga deteriorando¹.

7. Los elevados índices de desempleo en las economías avanzadas, especialmente entre los jóvenes, continúan planteando riesgos para la estabilidad del mundo. Los países en desarrollo, en especial las economías emergentes, siguen recuperándose, aunque el ritmo varía entre los países.

8. Además, las medidas anticíclicas que muchos gobiernos habían adoptado para combatir la coyuntura en la primera fase de la crisis mundial se han abandonado para seguir criterios de austeridad fiscal. Ante la perspectiva de un déficit fiscal más abultado y del crecimiento de la deuda pública, muchos gobiernos han ido suspendiendo progresivamente las medidas de estímulo en aras del equilibrio fiscal, lo que en muchos países está amenazando la recuperación impulsada por el sector público, aumentando el riesgo de desempleo a largo plazo y frenando aún más la recuperación mundial. Muchos gobiernos están recortando los gastos sociales necesarios, en particular en educación y salud, con las consiguientes repercusiones negativas para el desarrollo de los recursos humanos a largo plazo.

9. El crecimiento de los salarios medios mensuales también se ha frenado, del 2,8% en 2007 a un 1,5% en 2008 y un 1,6% en 2009². El crecimiento de los salarios se ha moderado y la desigualdad ha ido en aumento, incluso antes de la crisis. La reducción del salario real ha mermado el poder adquisitivo y el bienestar de los trabajadores y sus familias, especialmente de los que desempeñan trabajos de baja remuneración. Sin embargo, esta tendencia varía según la región. En Asia el efecto negativo de la crisis mundial sobre el crecimiento del salario real ha sido escaso durante 2008 (un 7,8%) y 2009 (un 8,0%). En América Latina y el Caribe se produjo un crecimiento continuado del salario real en el período 2010/11, debido a una mayor demanda de mano de obra, al crecimiento del empleo, a la escasez temporaria de trabajadores calificados y al aumento de la productividad laboral.

¹ *World Economic Situation and Prospects 2011* (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: E.11.II.C.2).

² Organización Internacional del Trabajo, *Informe mundial sobre salarios 2010/11: Políticas salariales en tiempos de crisis* (Ginebra, 2010).

10. Por otra parte, se prevé que los países en desarrollo de ingresos bajos y los pequeños países de ingresos medianos seguirán sufriendo las repercusiones negativas de la crisis mundial. Esta situación se debe principalmente a que las corrientes de asistencia oficial para el desarrollo (AOD), que seguían siendo positivas en 2010, probablemente se reduzcan en un futuro próximo, dada la lenta recuperación de las economías avanzadas. Además, la deuda externa de los países en desarrollo y de los países con economías en transición se ha incrementado. Asimismo, muchos países en desarrollo se enfrentan actualmente a la inestabilidad de los precios de los productos básicos, en especial del petróleo y los alimentos, que se dispararon durante la primera mitad de 2011.

11. Muchos países también están experimentando el nuevo fenómeno de la recuperación sin creación de empleo, en la que las tasas de desempleo y subempleo siguen siendo elevadas. Según la OIT, el número de personas sin empleo era de 205 millones en 2010, lo que representa 27,6 millones más que antes de la crisis. La tasa mundial de desempleo fue del 6,2% en 2010, frente al 5,6% registrado en 2007³. Entre 2007 y finales de 2009 se perdieron en todo el mundo casi 30 millones de puestos de trabajo, y es necesario que se creen como mínimo 22 millones de puestos nuevos para recuperar los niveles de empleo mundial previos a la crisis.

12. La recuperación del empleo por lo general va varios pasos por detrás de la recuperación económica. Se calcula que tardó tres años en producirse tras la crisis financiera asiática de 1997/98, y los datos muestran que el tiempo de recuperación para alcanzar los niveles de empleo anteriores a la recesión se ha vuelto progresivamente más largo. Dado que la reciente crisis mundial ocasionó una subida más rápida y acusada de los índices de desempleo, se prevé que se necesitará aún más tiempo para que el mercado laboral se recupere. Además, existe el riesgo de que la pérdida de puestos de trabajo que se produjo durante la crisis se haga permanente, y de que los trabajadores sin empleo tengan que adquirir competencias distintas en nuevos sectores en expansión para conseguir trabajo.

13. Aunque para finales de 2010 el crecimiento del empleo había repuntado y las tasas de desempleo habían descendido a los niveles previos a la crisis no existen garantías de que se produzca una recuperación rápida del empleo en los países en desarrollo, al menos por dos razones. En primer lugar, la mayoría de los 47 millones de trabajadores de todo el mundo que cada año acceden por primera vez al mercado laboral están buscando trabajo en los países en desarrollo. En segundo lugar, la recuperación económica debe estar impulsada por los sectores productivos para que se mantenga el crecimiento económico. Sin embargo, gran parte de la destrucción de empleo se ha producido en los sectores de la exportación, de gran dinamismo, lo que apunta a la necesidad de cambios estructurales amplios⁴.

14. Además, sigue habiendo una grave preocupación sobre la calidad del trabajo y la vulnerabilidad de los trabajadores. Como respuesta al ascenso de los índices de desempleo, muchos países han aumentado la flexibilidad del mercado laboral. Sin embargo, ante la falta de instituciones laborales fuertes, la desregulación del mercado laboral ha acarreado a menudo una reducción de los salarios y un empeoramiento de las condiciones laborales. Este hincapié en la flexibilidad del

³ Organización Internacional del Trabajo, *Tendencias mundiales del empleo de 2011: El desafío de la recuperación del empleo* (Ginebra, 2011).

⁴ *Report on the World Social Situation 2011: The Global Social Crisis* (Publicación de las Naciones Unidas, número de venta: E.10.IV.12).

mercado laboral también entraña el riesgo de que se malogren las posibilidades de crecimiento a largo plazo, y de que los trabajadores se vean atrapados en un círculo vicioso de baja remuneración y baja productividad. La elevada tasa de rotación del personal, resultado de la mayor flexibilidad del mercado laboral, disuade a los trabajadores de recibir la formación que incrementaría su productividad laboral.

B. Efecto de la crisis mundial en el desarrollo de los recursos humanos nacionales

15. La crisis financiera y económica mundial sigue teniendo graves repercusiones para el desarrollo de los recursos humanos en casi todos los países. En las economías avanzadas el efecto se ha manifestado principalmente por dos canales: el aumento del desempleo y el descenso de las partidas presupuestarias destinadas a los programas estatales de educación y capacitación.

16. Muchos países en desarrollo, en especial los países de ingresos medianos, parecen haber capeado bien la crisis financiera mundial. Sin embargo, se prevé que los problemas socioeconómicos preexistentes influirán desfavorablemente en el desarrollo de los recursos humanos a largo plazo, dada la escasa creación de empleo que conlleva la recuperación, el elevado desempleo juvenil y la inestabilidad de los precios de los alimentos y la energía, entre otros factores.

Reducción de la inversión fiscal en el desarrollo de los recursos humanos

17. La situación fiscal de las economías avanzadas se ha deteriorado considerablemente como resultado de la crisis. La deuda soberana de las economías avanzadas aumentará probablemente de manera drástica durante los próximos años, principalmente como resultado del descenso de los ingresos y del gran volumen de obligaciones sin financiación prevista. Para gestionar la deuda, muchos gobiernos de países desarrollados se enfrentan a presiones crecientes para que reduzcan los gastos sociales a mediano plazo. En algunos países, los recortes en la financiación derivados de las medidas de austeridad ya han surtido efecto y han repercutido negativamente en muchos programas sociales que apoyan el desarrollo de los recursos humanos.

18. Por ejemplo, en Letonia se han llevado a cabo recortes importantes en la esfera de la salud y se ha reducido a la mitad la financiación pública de la educación respecto a las cifras de 2008. En Irlanda se han aumentado los pagos por los medicamentos recetados, los servicios hospitalarios y los asilos de ancianos, y ha disminuido el apoyo a los programas de capacitación laboral. En Dinamarca se ha propuesto una reducción considerable de las becas de estudios. En los Estados Unidos de América, la mayor parte de los distritos escolares han introducido recortes en los programas educativos, lo que ha conllevado una disminución del número de profesores y de sus sueldos. En el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte se ha propuesto aumentar casi al doble las tasas universitarias tras un recorte del 14% de los presupuestos universitarios en 2010. En Grecia e Italia se ha congelado la paga de los trabajadores del sector público, incluidos los del sector de la educación y la salud. En Francia se ha anunciado la eliminación de 100.000 puestos de trabajo en el sector público, muchos de ellos en la educación y la

atención sanitaria, una medida que se llevará a cabo reemplazando tan solo a la mitad de las personas que se jubilan y reduciendo los sueldos del sector público.

19. Mientras que la mayoría de los países en desarrollo ha logrado mantener el presupuesto para servicios sociales, la aplicación de una política fiscal más estricta ha acarreado en algunos países la congelación o el recorte de los gastos en educación, salud y otras esferas ligadas al desarrollo de los recursos humanos⁵. La merma de los recursos financieros destinados a la educación está obligando a ciertos países a retrasar o diferir los fondos asignados a la educación (por ejemplo, los programas de educación en la primera infancia y alfabetización), o a no aumentar los gastos en educación pese al crecimiento de la matriculación, así como a introducir recortes en los gastos de la educación superior.

20. El descenso de las corrientes de AOD también puede afectar al fomento de sus recursos humanos en los países en desarrollo. Existen indicios claros de que los presupuestos de salud se han ajustado en los países africanos, entre otras razones, debido a la reducción de la financiación por parte de los donantes⁶. Este hecho tendrá graves consecuencias, dado que muchos países africanos dependen de la financiación externa para hacer frente a una parte importante de sus gastos de salud. En 2008, 23 países recibieron entre el 20,3% y el 63,5% de su financiación global de la esfera de la salud de fuentes externas. Además, el porcentaje de la asistencia externa destinado a la educación básica ha estado estancado desde 2002, y descendió un 6% entre 2007 y 2008 en el África Subsahariana⁷.

21. El agotamiento de los recursos no solo tiene consecuencias a largo plazo para el desarrollo de los recursos humanos, sino también efectos a corto plazo sobre las actividades de formación y adquisición de competencias. La mayoría de los mercados laborales ya arrastra un exceso de desempleo y subempleo juvenil, debido en parte al desajuste entre la demanda de competencias y las competencias adquiridas. Dadas las circunstancias, se ha hecho necesario reorientar e impartir cursos de formación y actualización a las personas sin empleo y en situaciones de subempleo. Las iniciativas encaminadas a actualizar los conocimientos mediante la mejora del rendimiento educativo, la formación profesional y la formación en el trabajo, y el aprendizaje de las nuevas tecnologías están cobrando una importancia cada vez más vital, complementando las medidas para reforzar las políticas de empleo y las instituciones del mercado laboral.

Precios elevados e inestables de los alimentos y la energía

22. Los elevados precios de la alimentación y la energía registrados recientemente han coartado el fomento de los recursos humanos en muchos países en desarrollo. Los países de bajos ingresos que padecen un déficit alimentario han sido los más afectados por esta situación. Aunque los precios elevados de la alimentación pueden beneficiar a los países productores, también perjudican a los compradores netos de alimentos (aquellos países que no producen los alimentos suficientes para satisfacer sus necesidades). El aumento de los precios en los mercados internacionales no ha

⁵ UNESCO, "The impact of the crisis on public expenditure on education: findings from the UNESCO quick survey", Impact of the Global Financial and Economic Crisis on the Education Sector, núm. 1 (París, 2009).

⁶ OMS, *Informe sobre la salud en el mundo 2006: Colaboremos por la salud* (Ginebra, 2006).

⁷ UNESCO, *Informe de seguimiento de la EPT en el mundo 2011: Una crisis encubierta: Conflictos armados y educación* (París, 2011).

propiciado reacciones positivas en el plano de la oferta entre los granjeros de los países en desarrollo.

23. La carestía de los alimentos y de la energía a menudo ha dado lugar a cambios en las pautas de consumo de las comunidades y los hogares. Las dificultades crecientes para acceder a los alimentos pueden redundar en estrategias arriesgadas para salir del paso, como la liquidación urgente de activos, que los niños dejen de asistir a la escuela, la restricción del gasto en atención a la salud, y el deterioro de la dieta y la ingesta alimentaria. Las deficiencias nutricionales y el hambre crónica son las consecuencias más inmediatas que están afectando a la capacidad intelectual y física de las personas para trabajar, lo que a su vez ocasiona pérdidas de productividad e ingresos. El elevado costo de la energía agrava las condiciones de vida en los hogares pobres, en especial de los que ya tienen un acceso limitado a la electricidad, por lo que aumenta su dependencia de la biomasa para cocinar. La subida del precio del petróleo aumenta los costos de producción, procesamiento y distribución de los productos agrícolas, lo que eleva aún más el precio de los alimentos.

Reducción de la empleabilidad

24. La crisis mundial ha reducido las posibilidades a largo plazo de muchos trabajadores que se incorporan al mercado laboral de conseguir empleo. En la actualidad, la probabilidad de que los jóvenes no tengan empleo casi se ha triplicado, y en la mayoría de las regiones⁸ es más probable que ocupen empleos precarios. Tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo las tasas de desempleo y subempleo juvenil han alcanzado proporciones alarmantes. Se calcula que a finales de 2010 había 77,7 millones de jóvenes sin empleo⁹, una cifra levemente inferior a los 79,6 millones de 2009, pero muy superior así y todo a los 73,5 millones de 2007. La tasa mundial de desempleo juvenil ascendió al 12,6% en 2010³.

25. Incluso antes de la crisis, los recursos humanos existentes no se utilizaban por completo, debido a un crecimiento económico inferior al potencial, al mal funcionamiento de las instituciones del mercado laboral y al desfase entre las competencias existentes de la fuerza de trabajo y la demanda del mercado laboral. Sin embargo, una nueva subida acusada del índice de desempleo, especialmente entre los jóvenes, tendrá repercusiones a largo plazo sobre el desarrollo de los recursos humanos nacionales, no solo porque no se utilizan sus aportaciones de manera eficiente, sino también porque su productividad se verá coartada en el futuro.

26. Además, la desigualdad entre los géneros también se intensifica debido a la crisis mundial, lo que agudiza el riesgo, especialmente para las mujeres jóvenes. Cuando la crisis y otros factores debilitan la capacidad de las jóvenes y amenazan su progreso social y económico, se agrava la pobreza crónica, ya que, entre otras cosas, aumenta la posibilidad de que se transmita a la próxima generación.

27. La capacidad económica de quienes no pueden conseguir trabajo disminuye con el tiempo, dado que es más probable que les falte preparación cuando se

⁸ Comisión Económica para América Latina y el Caribe y OIT, Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, Boletín núm. 5, junio de 2011.

⁹ Definidos como la población de edad comprendida entre los 15 y los 24 años.

recupere la economía. Un desempleo más elevado también reduce las fuentes de ingresos destinados normalmente a la alimentación, la atención a la salud y la educación, por lo que se reducen la capacidad y el bienestar generales de la fuerza de trabajo. Esta circunstancia tiene repercusiones especialmente graves para los jóvenes, ya que están en una edad en la que la adquisición de conocimientos es elevada por lo general. No obstante, algunos jóvenes tal vez sigan estudiando debido a la falta de oportunidades de trabajo. Por ejemplo, en varios países de América Latina se ha podido observar un descenso de la oferta de mano de obra entre los jóvenes, que permanecieron en el sistema educativo más tiempo tras producirse la crisis.

28. La formación práctica también puede contribuir a retrasar el ingreso al mercado laboral. Sin embargo, este tipo de capacitación debe orientarse al empleo y a la generación de ingresos, mediante una combinación de formación en el empleo, asistencia en la búsqueda de empleo y servicios de orientación y asesoramiento profesional. Los sistemas de educación y capacitación técnica y profesional no solo crean una vía de acceso de la escuela a un trabajo especializado, sino que también reorientan a los trabajadores para mejorar su empleabilidad. Reconociendo su potencial para cubrir las necesidades tanto de los jóvenes como de las empresas, un número cada vez mayor de países se está centrando en estos sistemas como un importante elemento de sus políticas en la materia¹⁰. Algunos gobiernos han elaborado estrategias de reorientación para la juventud, en colaboración con la comunidad empresarial, los órganos legislativos y el mundo académico, con el objetivo de determinar las competencias en las que puede haber deficiencias o escasez en un futuro próximo.

III. Problemas y oportunidades para el desarrollo de los recursos humanos

29. La globalización ha creado oportunidades y problemas para el desarrollo de los recursos humanos. Las tecnologías de la información y la comunicación, así como otras de carácter innovador, han reducido las barreras funcionales, jerárquicas y geográficas y han transformado radicalmente el funcionamiento de los mercados laborales. Las instituciones privadas y públicas son capaces ahora de captar a los trabajadores más competentes de manera económica, lo que brinda oportunidades a las personas de talento y a los países con una fuerza de trabajo calificada. Por otra parte, esta situación también puede ocasionar la fuga de cerebros de los países en desarrollo, mientras que los trabajadores no especializados de los países desarrollados se pueden ver afectados por una mayor inseguridad laboral, debido a la incorporación de los trabajadores migrantes al mercado laboral o a la transferencia de puestos de trabajo a otros países.

30. La inversión permanente en el desarrollo de los recursos humanos resulta, por tanto, vital para mantener una fuerza de trabajo calificada que responda a las demandas de unos mercados mundiales cada vez más competitivos. Contar con una base de personal competente favorece la productividad y el crecimiento económico en todos los sectores. Sin embargo, la mera mejora de las competencias, el conocimiento y las capacidades de las personas tal vez no sea suficiente, ya que la

¹⁰ OIT, *Increasing the Employability of Disadvantaged Youth: Responding to the Impact of the Financial and Economic Crisis*, Guidance Note (Ginebra, 2010).

competitividad económica de los países no solo se mide por la suma de los conocimientos especializados de la fuerza de trabajo nacional, sino también por su flexibilidad y su capacidad para ajustarse a la evolución de las necesidades con rapidez y eficacia.

31. Los distintos niveles de desarrollo exigen competencias distintas. Por ejemplo, alcanzar niveles superiores de productividad laboral exige competencias analíticas y cognitivas de un carácter cada vez más interactivo y adaptable. A medida que los trabajadores pasan de un tipo de competencia a otro en un mercado laboral fluido, surge la necesidad de fomentar dotes versátiles, como la capacidad de adaptación y la flexibilidad, que van más allá de los conocimientos necesarios para desempeñar un oficio. Incluso en el sector público se necesitan nuevos tipos de competencias y capacidades en esferas como la comunicación eficaz, la gestión y la asimilación de los conocimientos, la planificación estratégica y la habilidad para coordinar una amplia gama de partes interesadas en las instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil. La transición a una economía ecológica también exige que se concilie la necesidad de crear puestos de trabajo que no dañen el medio ambiente con los ajustes necesarios en otros sectores económicos.

32. Existe un reconocimiento creciente de que muchos sistemas educativos y de capacitación no están preparando al personal de manera adecuada a la evolución de las necesidades, por lo que se crea un desajuste entre la oferta y la demanda. A pesar de reconocer el problema, muchos países en desarrollo aún no han podido incorporar las nuevas competencias que se necesitan a los programas escolares, la formación académica o los programas de formación.

A. El desarrollo de los recursos humanos y los subgrupos infrautilizados

33. Las tendencias demográficas, entre ellas la proliferación de jóvenes que buscan su primer trabajo en África y el Oriente Medio, así como la contracción de la población activa en Europa y Asia Central y Oriental debido a los bajos índices de fecundidad y al envejecimiento de la población, suscitan otra serie de problemas que van más allá de la creación de empleo.

34. La integración en los mercados laborales de los grupos desfavorecidos, por ejemplo, las mujeres, los jóvenes, las minorías, las personas con discapacidad o los pueblos indígenas, sigue planteando un desafío. La baja utilización de los recursos humanos implica la pérdida de oportunidades en cuanto a producción, seguridad social, contribución al impuesto sobre la renta y ahorro derivado del menor gasto en prestaciones sociales. Un mejor desempeño de los grupos marginados en materia de educación y en el mercado laboral no solo fomentará la capacidad nacional de recursos humanos en su conjunto, sino que también contribuirá favorablemente a la economía nacional.

35. Sacar el máximo partido de los recursos laborales exige medidas que reduzcan las barreras por motivo de género para acceder a la educación, la formación y el empleo. En todas las regiones, las mujeres tienden a tener tasas de actividad económica inferiores a las de los hombres, y a estar concentradas en un número menor de ocupaciones, a menudo mal remuneradas, del sector no estructurado. Las mujeres trabajan menos horas en actividades laborales remuneradas (debido a la mayor frecuencia del trabajo a tiempo parcial) y su trayectoria profesional sufre más

interrupciones debido a las obligaciones familiares. Esta segregación por motivos de género en el lugar de trabajo refleja estereotipos asociados a la educación y a las funciones predominantes conforme al género existentes en la sociedad¹¹. Se puede fomentar un uso eficaz de la mano de obra femenina incrementando la participación de la mujer en una gran variedad de ocupaciones del sector laboral estructurado.

36. En general, el sector agrícola padece problemas como la baja capacidad de los recursos humanos, las desigualdades entre los géneros y la falta de inversión en nuevas tecnologías e infraestructura. En muchos países en desarrollo donde las mujeres desempeñan un papel clave en la agricultura¹², mejorar su productividad redundará en un aumento de los alimentos disponibles y de la productividad agrícola. Según los cálculos recientes de la FAO, si las mujeres tuvieran el mismo acceso a los recursos productivos que los hombres, podrían aumentar el rendimiento de sus granjas entre un 20% y un 30%, lo que elevaría la producción agrícola de los países en desarrollo entre el 2,5% y el 4%, y reduciría a su vez el número de personas que padecen hambre en el mundo entre un 12% y un 17%.

37. El trabajo infantil, común en muchas regiones, priva a los niños y a los adolescentes de la oportunidad de adquirir conocimientos y educación, y afecta sus perspectivas para el futuro, a menudo de modo permanente. Menos educación implica una fuerza de trabajo poco preparada, expuesta a bajas remuneraciones y al empleo precario. Prevenir y erradicar el trabajo infantil, permitiendo que los niños disfruten de la educación y de la formación, fomentará sus posibilidades de que consigan trabajos productivos y mejores ingresos en la juventud y en la edad adulta.

B. Migración y desarrollo de los recursos humanos

38. A raíz del aumento del desempleo, muchos países de acogida han reforzado los controles de inmigración y han establecido requisitos más estrictos para los trabajadores migratorios. Además, los trabajadores migratorios suelen perder sus puestos de trabajo más rápidamente que otros, a consecuencia de las presiones públicas o las políticas nacionales aplicadas durante los períodos de desaceleración económica, en que frecuentemente se culpa a los inmigrantes de hacer más difícil la situación. La migración tiene importantes consecuencias para el desarrollo de los recursos humanos a través de una serie de mecanismos de transmisión. Las remesas de fondos de los trabajadores migratorios aumentan el ingreso de los hogares y mejoran los resultados de los sectores de la educación y la salud en los países de origen. La información, los conocimientos y las habilidades que los trabajadores migratorios llevan consigo al volver a sus países contribuyen a la innovación y fomentan la capacidad empresarial. Al mismo tiempo, la migración de trabajadores calificados puede provocar una escasez de personal calificado en los países de origen, mientras que las altas tasas de desempleo llevan a los trabajadores calificados a emigrar. La complejidad de las cuestiones relacionadas con la

¹¹ En la región de la Comisión Económica para Europa, la mujeres representan la amplia mayoría (las tres cuartas partes) de los estudiantes de tercer ciclo en disciplinas relativas a la salud y a los servicios sociales, pero son minoritarias (la cuarta parte) en la ingeniería, la actividad manufacturera y la construcción.

¹² FAO, *El estado mundial de la agricultura y la alimentación 2010-11: Las mujeres en la agricultura: Cerrar la brecha de género en aras del desarrollo* (Roma, 2011).

migración y sus consecuencias para el desarrollo de los recursos humanos deben examinarse más a fondo desde diversos puntos de vista.

39. Se estima que el número de trabajadores que migraron a otros países en 2010 fue de 214 millones, de los cuales el 49% eran mujeres. Esta cifra representa un aumento en relación con los 195 millones registrados en 2005, y pese a una desaceleración ocasionada por la crisis económica, el número continúa creciendo¹³. Actualmente, seis de cada diez migrantes internacionales (128 millones) viven en países desarrollados, y la mayoría (74 millones) proceden de países en desarrollo (véase A/65/203).

40. En países en que la mayoría vive en condiciones socioeconómicas deficientes, la globalización actúa como un factor de atracción, ya que ofrece la promesa de mejores trabajos y salarios más altos. Al mismo tiempo, los salarios bajos, sumados a condiciones de trabajo insatisfactorias y a menudo peligrosas, son factores que motivan a las personas a emigrar. En consecuencia, algunos países en desarrollo se enfrentan al problema del éxodo intelectual y pierden recursos humanos altamente calificados cuya formación ha llevado muchos años.

41. La emigración de trabajadores calificados provocada por una alta tasa de desempleo o por una oferta de trabajo insuficiente puede considerarse un éxodo intelectual. En muchos países con una elevada emigración, el desempleo es un problema crónico. No obstante, fomentar la migración como una estrategia para resolver el desempleo podría dar lugar a la pérdida de mano de obra calificada que se necesita a nivel local, especialmente cuando las oportunidades de emigración se concentran en determinadas profesiones. Por ejemplo, en la región del Pacífico la migración se produce sobre todo entre la mano de obra calificada, en parte debido a las políticas de los principales países de destino, que favorecen a los trabajadores calificados de determinadas profesiones. Las altas tasas de migración pueden terminar provocando el éxodo de grandes números de trabajadores calificados, especialmente en las esferas de la salud y la educación.

42. Según el *Informe sobre la Salud en el Mundo 2006*, todos los años un número considerable de trabajadores del sector de la salud abandonan su país de origen, ya sea temporal o permanentemente⁶. La Asamblea Mundial de la Salud, reconociendo la complejidad de las cuestiones relacionadas con la movilidad de los trabajadores del sector de la salud, aprobó el Código de prácticas mundial sobre contratación internacional de personal de salud en mayo de 2010¹⁴.

43. Otros trabajadores migratorios adquieren conocimientos y competencias en los países a los que migran. Estas competencias, a la larga, pueden mejorar la calidad de la mano de obra en sus países de origen. Ante esta situación, varios países han puesto en marcha programas nacionales de creación de puestos de trabajo, ofreciendo al mismo tiempo incentivos para ayudar a los migrantes que regresan a reintegrarse en sus comunidades. Sin embargo, los trabajadores poco calificados generalmente realizan actividades que requieren pocas cualificaciones en los países de destino, lo que no les da mucha oportunidad de adquirir o mejorar sus

¹³ Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, Trends in international migrant stock: the 2008 revision (Base de datos de las Naciones Unidas, POP/DB/MIG/Rev.2008).

¹⁴ OMS, *Sexagésimo tercera Asamblea Mundial de la Salud, Ginebra, 17 a 21 de mayo de 2010, Resoluciones y decisiones, Anexos (WHA63/2010/REC/1)*.

conocimientos. La planificación estratégica del desarrollo de los recursos humanos en relación con los trabajadores poco calificados que emigran o regresan contribuirá a maximizar las ventajas en materia de desarrollo adquiridas por los trabajadores migratorios.

C. Remesas de fondos

44. Las corrientes de remesas destinadas a países de bajos y medianos ingresos ascendieron a 316.000 millones de dólares en 2009, una disminución respecto de 2008, en que la cifra fue de 336.000 millones de dólares (véase A/65/203). La reducción se debió a una drástica caída de las remesas procedentes de los países que registran los mayores envíos de remesas, es decir, los Estados Unidos de América, la Federación de Rusia y determinados países de Europa. Muchos países de Europa Oriental y Asia Central que dependen en gran medida de las remesas de fondos registraron disminuciones de hasta un 21% en las remesas recibidas. África del Norte también se ha visto gravemente afectada por las altas tasas de desempleo de los países ricos en petróleo. No obstante, en términos generales las remesas han resistido a la crisis económica y han tenido un repunte considerable, aunque sin alcanzar los niveles registrados antes de la crisis.

45. Las remesas de fondos desempeñan un papel cada vez más importante para el desarrollo de los recursos humanos en los países de origen, puesto que una gran proporción de esos ingresos se utiliza para financiar gastos de educación y salud. Un análisis de las encuestas de hogares revela que, una vez satisfechas las necesidades básicas de consumo, las remesas se emplean cada vez más para invertir en empresas y en educación. Los datos del Pakistán, Filipinas y los países insulares del Pacífico indican que las familias que reciben remesas pueden mantener a sus hijos en la escuela por más tiempo y costearles una enseñanza privada, que generalmente se considera de mejor calidad que la enseñanza pública.

IV. Estrategias prácticas para un desarrollo sostenible de los recursos humanos: enseñanzas extraídas de las experiencias nacionales

46. En respuesta a los efectos de la crisis financiera y económica mundial, muchos países han aplicado diversas medidas temporales, de mediano y largo plazo, para retener, apoyar y readiestrar sus recursos humanos. También se han abordado las necesidades de recursos humanos a largo plazo en esferas tales como la tecnología de la información y las comunicaciones, la economía ecológica, la propiedad intelectual, la formulación de programas eficaces de protección social, la reducción de disparidades entre los servicios educativos y sociales de las zonas rurales y urbanas, y la agricultura productiva y el desarrollo rural.

Medidas adoptadas para responder a la crisis financiera y económica mundial

47. En el contexto de una recuperación con escasa creación de empleo, algunos países avanzados han optado por reducir las fuerzas de trabajo o congelar el empleo, mientras que otros han negociado con los sindicatos para reducir el horario de

trabajo o los salarios a fin de evitar la pérdida de más puestos de trabajo. Otros países han puesto en marcha políticas laborales dinámicas destinadas a integrar a los desempleados en la fuerza laboral o a incentivar a los empleadores a retener a los recursos humanos durante la crisis. Ejemplos de esas medidas son los subsidios para la retención de empleos y los incentivos a la contratación de personal, los subsidios a los programas de trabajo compartido, las reducciones de costos laborales no salariales para la contratación de personas desempleadas, la asistencia para la búsqueda de empleo y la colocación, los incentivos a la puesta en marcha de nuevas empresas, los programas de prácticas profesionales, los programas de formación y la inversión en tecnología de la información para la gestión de información y procesos relativos a los recursos humanos.

48. También se han adoptado medidas para que el desarrollo de recursos humanos sea más eficaz en función de los costos, mejorando la capacitación de instructores, los planes de estudio y la formación profesional. Mediante la adopción de buenas prácticas se podrían ahorrar recursos considerables.

49. En 2007, la Unión Europea creó un Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización, que destina 500 millones de euros para ayudar a los trabajadores desempleados a adquirir nuevas competencias o a poner en marcha sus propias empresas. El programa se modificó en 2008 para ayudar a los trabajadores afectados por la crisis financiera. Además, en 2008 se puso en marcha la iniciativa “Nuevas cualificaciones para nuevos empleos” con el fin de elevar el nivel de las cualificaciones, mejorar la previsión de las necesidades laborales e incrementar el diálogo entre la comunidad empresarial y los proveedores de servicios educativos.

Inversión en recursos humanos mediante programas de protección social

50. Aun antes de la crisis mundial, un número cada vez mayor de países habían formulado estrategias integrales para mejorar el desarrollo de los recursos humanos y aumentar los ingresos de los hogares pobres. Esos programas integrales de protección social, que a menudo van acompañados de estrategias de reducción de la pobreza o de inclusión social, han demostrado su eficacia tanto para mitigar las conmociones económicas inmediatas como para contribuir al desarrollo de los recursos humanos.

51. Los programas de protección social eficaces, tales como las transferencias monetarias condicionadas y no condicionadas, las pensiones sociales y los planes de garantía del empleo, están bien documentados (véase E/CN.5/2011/2). Por lo general, los programas de transferencias monetarias condicionales están dirigidos a las familias pobres con hijos y consisten en pequeñas subvenciones en efectivo y transferencias en especie que se les entregan a condición de que los niños asistan a la escuela y se sometan a reconocimientos médicos periódicos. Al cubrir los gastos de educación y atención médica, estos programas buscan aumentar la asistencia y retención escolar, prevenir enfermedades y evitar la malnutrición, contribuyendo así a una fuerza de trabajo con un mejor nivel educativo y más saludable. Además, protegen a las familias de diversos riesgos ocasionados por el desempleo, la enfermedad, la discapacidad, la vejez y los desastres naturales.

52. En el Brasil se aplica el programa Bolsa Familia, el programa de transferencias monetarias condicionadas más grande del mundo, que proporciona subvenciones mensuales a más de 12 millones de familias pobres a condición de que los niños

asistan a la escuela y las madres reciban atención prenatal y postnatal. En México, el programa Oportunidades, ha sustituido las transferencias aisladas de ingresos, como la prestación de servicios en especie (un conjunto de beneficios de salud, nutrición y educación) y precios con descuento, por transferencias de ingresos con destinatarios específicos y bajo ciertas condiciones. El programa abarca a 5 millones de familias, lo que equivale al 25% de la población, y su presupuesto ascendió a 3.300 millones de dólares en 2007. Otros programas, como el Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados, de la Argentina, que está condicionado a la asistencia escolar y la vacunación de los niños, también ofrecen capacitación para que los participantes puedan adquirir nuevas competencias profesionales.

53. En Asia está surgiendo una variedad de iniciativas de protección social. Los planes de garantía de un nivel de vida mínimo en China proporcionan apoyo periódico en efectivo o en especie a las familias pobres, abarcando a 66 millones de personas, es decir, casi el 5% de la población del país en 2008. En el Pakistán, el programa Benazir de apoyo a los ingresos tiene el propósito de aumentar el poder adquisitivo de las familias económicamente vulnerables. En Filipinas, el programa Pantawid Pamilyang Pilipino consiste en una estrategia nacional integral de reducción de la pobreza y de desarrollo social que cubre los gastos de atención médica y educación de las familias pobres, permitiéndoles invertir en recursos humanos¹⁵.

54. En África Subsahariana, los programas de protección social están dirigidos principalmente a los más vulnerables y a menudo combinan las transferencias en efectivo y la prestación de servicios. Para fines de 2008, el programa de redes de seguridad productivas de Etiopía había pasado de distribuir ayuda alimentaria de emergencia a proporcionar transferencias a 8 millones de hogares que padecían inseguridad alimentaria. El programa ofrece transferencias en efectivo o en alimentos a cambio de trabajo y presta apoyo directo a las familias que carecen de empleo u otros medios de subsistencia. En Kenya, el programa de transferencias monetarias para huérfanos y niños vulnerables, que abarca a 100.000 familias y 230.000 huérfanos y niños vulnerables, proporciona transferencias a familias en situación de pobreza extrema siempre que estas cumplan las condiciones de escolarización y atención médica.

55. Se están llevando a cabo diversas iniciativas innovadoras encaminadas a mejorar la empleabilidad y generar oportunidades de empleo a corto y largo plazo para las comunidades vulnerables. Entre estas actividades cabe mencionar las obras públicas de pequeña escala que requieren mucha mano de obra, los planes específicamente dirigidos a apoyar el empleo de las personas pertenecientes a grupos marginados y los planes de subsidios salariales para alentar a las pequeñas y medianas empresas a que contraten a jóvenes que buscan empleo. Los programas de protección social fomentan la participación en el mercado de trabajo en los países de ingresos bajos y medianos mediante oportunidades de trabajo garantizado en el sector público¹⁶.

56. El Plan Nacional de Garantía de Empleo Rural de la India, que es el plan más grande de este tipo en todo el mundo, se basa en el derecho, establecido por ley, a

¹⁵ CESPAP, *The Promise of Protection: Social Protection and Development in Asia and the Pacific* (Bangkok, 2011).

¹⁶ UNICEF, *Social Protection: Accelerating the MDGs with Equity, Social and Economic Policy Brief* (Nueva York, 2010).

trabajar 100 días por año cobrando el salario mínimo. En el período 2007-2008 el plan proporcionó empleo a cerca de 34 millones de familias rurales a un costo del 0,3% del producto interno bruto. Más de la mitad de los beneficiarios eran trabajadores agrícolas u obreros no calificados. Este plan permite que las familias adquieran activos, como por ejemplo ganado, y aumenten su gasto en alimentos y artículos no alimentarios. El Programa ampliado de obras públicas de Sudáfrica (cuya segunda etapa se inició en 2009) genera empleo a corto y mediano plazo proporcionando oportunidades de trabajo adicionales (de 100 días a 24 meses), además de ofrecer capacitación en materia de escritura, lectura y aritmética y formación profesional y empresarial.

57. Si bien es posible que pasen años antes de que las intervenciones encaminadas a desarrollar una fuerza de trabajo saludable produzcan resultados, los rendimientos de dichas inversiones pueden llegar a ser considerables. En los últimos 20 años, el Brasil ha formado y contratado a más de 25.000 equipos de salud familiar en zonas rurales y remotas, que cubren cerca del 60% de la población. Etiopía ha capacitado a 32.000 agentes de divulgación sanitaria desde 2005, que se destinan a puestos sanitarios remotos. Tailandia ha puesto en práctica un enfoque integrado denominado “formación local y colocación en el pueblo natal”, que selecciona a estudiantes de zonas rurales y los capacita en enfermería y medicina para que trabajen en comunidades cercanas. Estas iniciativas han reducido las disparidades entre las zonas urbanas y rurales y han mejorado los resultados en materia de salud.

Desarrollo de los recursos humanos en esferas nuevas

58. El “crecimiento ecológico” ha sido adoptado como una de las estrategias regionales para lograr el desarrollo sostenible en Asia y el Pacífico. Se ha llevado a cabo una serie de seminarios y talleres nacionales, sesiones de capacitación de instructores y diálogos regionales sobre políticas para un crecimiento ecológico, dirigidos a funcionarios, responsables de formular políticas y especialistas con el fin de fortalecer su capacidad de elaborar y aplicar políticas, estrategias y hojas de ruta para un crecimiento ecológico.

59. Por ejemplo, Camboya ha establecido una secretaría nacional de crecimiento ecológico, y su grupo de trabajo interministerial sobre crecimiento ecológico ha elaborado una hoja de ruta nacional en la materia. Kazajstán ha llevado a cabo un estudio nacional sobre la aplicación de instrumentos de política de crecimiento ecológico en la planificación y la gestión estratégicas. La iniciativa de Astana “Puente Verde” relativa a la Alianza de Europa, Asia y el Pacífico para un crecimiento ecológico fue aprobada en la Sexta Conferencia Ministerial sobre Medio Ambiente y Desarrollo en Asia y el Pacífico celebrada en 2010. En Samoa se ha puesto en marcha una iniciativa empresarial ecológica en favor de los pobres basada en el suministro de energía renovable (biogás), agua potable e instalaciones sanitarias, que ha sido reproducida por otras comunidades en Fiji, Vanuatu y otros pequeños Estados insulares en desarrollo.

60. La necesidad de contar con una capacidad adecuada en materia de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) ha aumentado a medida que esta tecnología se ha ido volviendo esencial para el desarrollo socioeconómico de casi todos los países. El uso de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones ha continuado creciendo pese a la reciente crisis económica. A fines de 2009, el número estimado de abonados a servicios de telefonía móvil en el

mundo ascendía a 4.600 millones. Más de la mitad de la población total de los países en desarrollo tenía acceso a servicios de telefonía móvil y aproximadamente el 26% de la población mundial tenía acceso a Internet (el 64% en los países desarrollados y el 18% en los países en desarrollo (o el 14% si se excluye a China))¹⁷. Según el Banco Mundial, el acceso a los servicios telefónicos, especialmente los teléfonos móviles, aumentó en África de 2 millones de usuarios en 1998 a más de 400 millones en 2010. El notable crecimiento registrado en África durante la última década, que atrajo más de 56.000 millones de dólares en inversiones del sector privado entre 1998 y 2008, se debe en gran parte a la aparición de las tecnologías móviles.

61. Sin embargo, para aumentar el acceso a Internet es necesario abordar el problema del acceso universal a las redes de banda ancha. Actualmente se considera que la banda ancha es un elemento esencial de la infraestructura nacional, como las redes de transporte, agua y energía. La disponibilidad y el uso de la infraestructura de banda ancha permite a los gobiernos transformar la prestación de servicios y fomentar la actividad empresarial, la innovación y la competitividad. No obstante, para aprovechar al máximo los posibles beneficios de una economía con banda ancha es necesario que en los diferentes niveles de la sociedad se adquiera una gran variedad de nuevos conocimientos y técnicas, en particular en lo relativo a la formulación y aplicación de políticas de la TIC¹⁸.

62. La UIT y la UNESCO establecieron la Comisión sobre la Banda Ancha con el objetivo de promover la adopción de prácticas y políticas favorables a la banda ancha, para que todo el mundo tuviera la posibilidad de aprovechar sus beneficios. La función que desempeña la banda ancha en el desarrollo de los recursos humanos y la educación es un tema fundamental para la Comisión, por lo que se ha establecido un grupo de trabajo encargado de dicha cuestión.

63. Algunos países han invertido en educación considerables recursos de TIC. En Singapur, el tercer plan maestro para la TIC en la educación (2009-2014) apunta a fortalecer las competencias para un aprendizaje más profundo y a estimular la creación de conocimientos a través del uso de estas tecnologías. Jordania, reconocida como un centro regional de tecnología, ha venido construyendo su infraestructura de TIC y promoviéndola como un instrumento para mejorar los recursos humanos y fomentar el desarrollo económico. Desde 2003, el Gobierno ha prestado especial atención a la aplicación de la TIC y ha invertido considerables recursos presupuestarios mediante sus estrategias nacionales de educación para aumentar la penetración de Internet a un 50% con el objeto de incrementar los ingresos y el empleo en este campo.

64. La rápida evolución de las tecnologías y la complejidad de los protocolos de Internet plantean desafíos a las instituciones nacionales. El sector privado, el Estado y las instituciones de investigación necesitan cada vez más tener acceso a conocimientos protegidos por derechos de propiedad intelectual. En consecuencia, la necesidad de mejorar las competencias de evaluación y gestión de las políticas de propiedad intelectual se ha vuelto imperiosa, especialmente en los países en desarrollo.

¹⁷ UIT, *Measuring the Information Society* (Ginebra, 2010).

¹⁸ UIT, *The Role of ICT in Advancing Growth in Least Developed Countries: Trends, Challenges and Opportunities 2011* (Ginebra, 2011).

V. Función de la comunidad internacional en la formulación y aplicación de estrategias nacionales de desarrollo de los recursos humanos

A. Función de la comunidad internacional

65. Se prevé que las corrientes de AOD disminuirán a medida que los países desarrollados continúen adoptando medidas de austeridad fiscal debido al aumento de la deuda soberana provocado por la crisis financiera y económica mundial. La comunidad internacional puede mantener cierto nivel de participación y ayudar a los países en desarrollo a fortalecer sus recursos humanos mediante enfoques más específicos y económicos. Se debería además prestar una mayor atención a los países menos adelantados y a los países con economías pequeñas en los que las necesidades de desarrollo de recursos humanos son mayores.

66. Las organizaciones de las Naciones Unidas han apoyado el desarrollo de recursos humanos en las nuevas esferas, como la economía ecológica, la TIC, la propiedad intelectual, las reglas y normas marítimas internacionales y la utilización de la ciencia y la tecnología nucleares con fines pacíficos. Además, los programas de protección social se están encarando con criterios más amplios e integrados, con miras a crear empleo en el ámbito agrícola y rural y hacer frente a las disparidades de salud y educación entre las zonas rurales y urbanas.

67. La UNESCO ha hecho un seguimiento de las repercusiones de la crisis en el sector de la educación de sus Estados miembros mediante un estudio exploratorio inicial por el que se examinaron los presupuestos de educación de 50 países en desarrollo⁵, se analizó en mayor detalle el crecimiento económico, los ingresos y los presupuestos de educación de 12 países¹⁹ y se llevaron a cabo otros estudios para evaluar la magnitud y la naturaleza del efecto de la crisis en las actividades escolares cotidianas.

68. Recientemente, la FAO adoptó una estrategia institucional sobre desarrollo de la capacidad, dejando claramente de lado su enfoque tradicional de brindar capacitación a las personas para pasar a aumentar la capacidad nacional de gestionar los cambios a largo plazo en la agricultura y el desarrollo rural. En 2010, la OMS formuló recomendaciones mundiales sobre políticas para abordar el problema de la inadecuada distribución de trabajadores de la salud entre las zonas rurales y urbanas. La OMS está colaborando con una serie de asociados para apoyar los esfuerzos nacionales dirigidos a poner en práctica esas directrices.

69. El Banco Mundial ha venido prestando asistencia a los países en desarrollo para que inviertan en la infraestructura de TIC necesaria para crear empleo e intensificar las actividades de producción, servicios y comercio. Una de estas iniciativas es el Programa Regional de Infraestructura de las Comunicaciones de África Oriental. La UIT llevó a cabo una serie de iniciativas de fomento de la capacidad para formar a especialistas en Internet y en la “nueva economía de banda ancha” mediante sus actividades académicas y de aprendizaje.

¹⁹ Véase UNESCO, documento 184 EX/10.

70. La Red de las Naciones Unidas sobre Administración y Finanzas Públicas²⁰ ofrece diversos instrumentos gratuitos de capacitación en línea y recursos didácticos sobre prácticas innovadoras en materia de gobernanza y administración pública. Sus estudios sobre la administración pública de los países²¹ facilitan el aprendizaje mutuo entre los gobiernos y entre las instituciones internacionales, regionales y nacionales dedicadas al fomento de la capacidad en el sector público.

71. La OMPI brinda a los países en desarrollo amplias oportunidades de fomento de la capacidad, entre otras cosas, mediante la Academia Mundial, el aprendizaje electrónico, la capacitación en el servicio PATENTSCOPE de investigación e información sobre patentes, los centros de apoyo a la tecnología y la innovación y WIPO Lex²², una base de datos que proporciona acceso gratuito a la legislación relativa a la propiedad intelectual.

72. En respuesta a la escasez de recursos humanos calificados y con experiencia en los países en desarrollo, el Programa integrado de cooperación técnica de la OMI procura aumentar las capacidades institucionales y de recursos humanos para aplicar sus normas y reglamentos. El Organismo Internacional de Energía Atómica apoya el fomento de la capacidad en la utilización y aplicación de la energía nuclear con fines pacíficos, ofreciendo, a nivel interregional, regional y nacional, capacitación relativa al derecho nuclear, el análisis y la planificación de sistemas energéticos, la seguridad nuclear y la aplicación de la ciencia y la tecnología nucleares en esferas fundamentales tales como la alimentación y la agricultura, la salud, la gestión de recursos hídricos y la vigilancia y protección del entorno marino y terrestre.

73. Entre las iniciativas de creación de la capacidad que cuentan con el apoyo de la CESPAP cabe mencionar el programa de capacitación “Academia de fundamentos de TIC para dirigentes gubernamentales”, los programas de formación en línea sobre crecimiento ecológico para instructores, el portal de crecimiento ecológico de la red regional de encargados de formular políticas, la Red de investigaciones y capacitación sobre comercio de Asia y el Pacífico y la Red de Expertos de las Naciones Unidas sobre comercio electrónico.

B. Función del sector privado

74. El sector privado desempeña una función crítica en el crecimiento económico de los países en desarrollo. Las asociaciones público-privadas han surgido como una opción importante para crear y mantener infraestructuras públicas de gran escala, incluidas las de banda ancha, o para aumentar la eficiencia de la prestación de los servicios básicos. Si bien deben planificarse cuidadosamente, las asociaciones público-privadas podrían ofrecer opciones viables para mejorar aún más el desarrollo de los recursos humanos, especialmente cuando los principales países donantes están adoptando medidas de austeridad.

75. El programa del PNUD²³ de Asociaciones entre los sectores público y privado para la prestación de servicios busca dar a los pobres un mayor acceso a servicios básicos tales como el agua, la eliminación de residuos, la energía, la educación y la

²⁰ Véase www.unpan.org.

²¹ Véase www.unpan.org/unpacs.

²² Véase www.wipo.int/wipolex/en/.

²³ Véase www.undp.org/pppsd.

salud, fomentando asociaciones inclusivas entre los gobiernos, las empresas y las comunidades locales. Otros ejemplos de asociaciones público-privadas que han logrado buenos resultados en el sector de la salud son la Alianza Mundial para el Fomento de la Vacunación y la Inmunización (GAVI) y el Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria.

76. Además, la inclusión del sector privado en la formulación de estrategias de desarrollo de los recursos humanos puede ayudar a determinar los sectores con perspectivas de crecimiento y las nuevas competencias necesarias. También pueden establecerse colaboraciones con el sector privado para el desarrollo de competencias, la capacitación en el empleo y la contratación y retención de trabajadores jóvenes.

C. Función de los gobiernos nacionales y los asociados para el desarrollo

77. La responsabilidad primordial del desarrollo de los recursos humanos corresponde a los gobiernos nacionales, cuya visión y voluntad política tendrán una gran influencia en ese sentido. La reciente crisis financiera y económica ha presentado desafíos a los gobiernos, pero también ha creado oportunidades. La existencia de una estrategia integral y coherente permite a los gobiernos preparar sus recursos humanos de manera estratégica, asegurando que se ajusten a las necesidades futuras del mercado de trabajo, y que estén dispuestos a aprovechar las oportunidades generadas por las nuevas tecnologías y la innovación. Además, es indispensable que los gobiernos hagan inversiones sostenibles a largo plazo en el desarrollo de los recursos humanos.

78. Además de elaborar estrategias integrales de desarrollo de los recursos humanos, es necesario incorporar las cuestiones relativas a los recursos humanos en las políticas y estrategias sectoriales. Los países donantes pueden volver a examinar sus políticas de asistencia para el desarrollo y considerar la posibilidad de asignar AOD para fortalecer el desarrollo de los recursos humanos en los países en desarrollo, en especial en los países menos adelantados. También puede resultar útil estudiar la AOD para examinar en qué medida el desarrollo de los recursos humanos recibe apoyo a través de corrientes sectoriales de AOD.

VI. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

79. **El desarrollo de los recursos humanos es un elemento central del desarrollo económico, social y ambiental. Una fuerza de trabajo calificada, educada, saludable, capaz, productiva y flexible, con conocimientos actualizados, es fundamental para que los países alcancen un crecimiento económico y un progreso social sostenibles. Por eso, todos los países, independientemente de su situación económica, deben armonizar el desarrollo de los recursos humanos con las estrategias nacionales de desarrollo.**

80. **Muchos países en desarrollo continúan teniendo dificultades para obtener los recursos humanos suficientes para satisfacer las necesidades económicas y sociales nacionales. Además, por falta de recursos y capacidad, muchas veces**

los países en desarrollo van a la zaga en la formulación y aplicación de estrategias eficaces en materia de desarrollo de los recursos humanos.

81. Los recursos humanos insuficientemente aprovechados deben integrarse plenamente en los mercados de trabajo. El uso efectivo de la TIC también es esencial para lograr un buen desarrollo de los recursos humanos. Puesto que los costos elevados y volátiles de los alimentos y la energía siguen constituyendo una amenaza para la seguridad alimentaria y energética, especialmente en las zonas rurales, es necesario reforzar la capacidad de satisfacer las necesidades de alimentos y energía. Por último, un factor esencial del éxito de las estrategias de desarrollo de los recursos humanos es el hecho de contar con programas integrales de protección social.

Recomendaciones

82. Se deberían tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

En el plano nacional

a) Los gobiernos deberían asignar al desarrollo de los recursos humanos un papel central en el desarrollo económico y social e intervenir eficazmente para mejorar el desarrollo de dichos recursos y reducir rápida y considerablemente la proporción de la población en empleos de baja productividad;

b) Es necesario actualizar las competencias de los recursos humanos, ya que la mayoría de los nuevos empleos probablemente surgirá en los sectores nuevos e innovadores, incluido el de la “economía ecológica”;

c) Los países con economías avanzadas deberían mantener o intensificar las medidas encaminadas a impulsar una recuperación acompañada de una elevada creación de empleo, como políticas e incentivos para mejorar la productividad laboral y estimular la inversión privada, además de los esfuerzos de reducción de los déficits presupuestarios a largo plazo;

d) Los gobiernos deberían fortalecer los sistemas de protección social para mejorar el desarrollo de los recursos humanos;

e) Los gobiernos deberían armonizar mejor los sistemas de educación y formación y las necesidades del mercado de trabajo. Los planes de estudio escolares y los programas de formación profesional deberían actualizarse periódicamente en estrecha consulta con los empleadores;

f) Los gobiernos deberían fortalecer las instituciones y los reglamentos laborales para poder responder de manera oportuna a las crisis económicas, preservando los puestos de trabajo y protegiendo a los trabajadores con empleos vulnerables;

g) Las estrategias destinadas a fortalecer el desarrollo de los recursos humanos deberían incorporar iniciativas de inversión en los sectores nuevos, especialmente los de la TIC y el mejoramiento ambiental;

h) Deberían idearse medidas para reducir el desempleo y el subempleo de los jóvenes, que se han visto afectados de manera desproporcionada por la situación de recuperación sin creación de empleo. Por ejemplo, podrían

ofrecerse incentivos a la contratación, retención y actualización de personal, se podría brindar asistencia en la búsqueda de empleo y en la determinación de las competencias idóneas para cada empleo, o se podrían poner en marcha programas de capacitación técnica, profesional y en el empleo y de fomento de las iniciativas empresariales de los jóvenes;

i) Se deberían procurar reducir los obstáculos al empleo, en especial los relacionados con el género;

j) Se deberían adoptar medidas innovadoras para maximizar los beneficios de la migración, minimizando al mismo tiempo sus efectos negativos. Se deberían llevar a cabo análisis más integrados de las pautas migratorias y de las consecuencias de la migración desde las perspectivas macroeconómica y del mercado de trabajo, con miras al desarrollo de los recursos humanos nacionales;

k) Se deberían comprender mejor y abordar de una manera más efectiva los vínculos entre el desarrollo de los recursos humanos, la energía, la seguridad alimentaria, la agricultura y el desarrollo rural;

En el plano internacional

l) A fin de ajustarse a las estrategias nacionales, los donantes bilaterales y multilaterales deberían ayudar a los países en desarrollo a mejorar el desarrollo de sus recursos humanos nacionales. La cooperación Norte-Sur, Sur-Sur y triangular debería contribuir al desarrollo de los recursos humanos en los países en desarrollo;

m) Las entidades pertinentes de las Naciones Unidas y los agentes de la sociedad civil, incluido el sector privado, deberían cambiar su enfoque, dejando de centrarse en la capacitación de personas y pasando a fomentar la capacidad institucional para hacer frente a las necesidades de desarrollo de recursos humanos nacionales a largo plazo;

n) Los donantes deberían considerar la posibilidad de destinar más AOD al desarrollo de los recursos humanos y estudiar de qué manera la ayuda sectorial podría apoyar mejor dicho desarrollo;

o) Debería examinarse la viabilidad de ampliar las asociaciones público-privadas en los países en desarrollo, especialmente para la creación de puestos de trabajo y el empleo de los jóvenes;

p) Es necesario emprender medidas para reducir los costos de las remesas a fin de maximizar los beneficios de la migración para el desarrollo de los recursos humanos;

q) Los gobiernos, los donantes y las organizaciones de las Naciones Unidas deberían apoyar la Iniciativa sobre un nivel mínimo de protección social²⁴.

²⁴ Véase www.icsw.org/doc/SPF/SPFI_Brochure_Jun10_Eng.pdf.