



# Asamblea General

Distr. general  
25 de agosto de 2009  
Español  
Original: inglés

**Sexagésimo cuarto período de sesiones**  
Tema 59 c) del programa provisional\*  
**Erradicación de la pobreza y otras cuestiones  
de desarrollo**

## **Desarrollo de los recursos humanos**

### **Informe del Secretario General\*\***

#### *Resumen*

El presente informe, preparado de conformidad con la resolución 62/207 de la Asamblea General, ofrece una sinopsis de las estrategias de desarrollo de los recursos humanos, incluidos los avances y las dificultades en su aplicación, así como la experiencia adquirida. En el informe se utilizan ejemplos de países que disponen de estrategias nacionales amplias y de otros que no cuentan con ellas, y se ponen de relieve los efectos de su adopción en el desarrollo económico y social de esos países. Partiendo del creciente consenso sobre la relación de potenciación mutua que existe entre el desarrollo de los recursos humanos y el crecimiento económico sostenible, se exhorta a los países a adoptar una estrategia general de desarrollo de los recursos humanos para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y favorecer el desarrollo económico y social. Conforme a lo estipulado por la Asamblea, el informe se centra en el papel de la comunidad internacional, el sistema de las Naciones Unidas y otras entidades, incluidas las del sector privado, en la promoción del desarrollo de los recursos humanos y presenta recomendaciones para las siguientes etapas. Asimismo, se explica la función clave del desarrollo de los recursos humanos para paliar los efectos más desfavorables de la crisis económica mundial y sentar las bases de una recuperación sostenible.

\* A/64/150.

\*\* Este informe se presenta con retraso a fin de permitir la celebración de consultas en la etapa final de su preparación.



## Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	3
II. Experiencia y conclusiones derivadas de la aplicación de las estrategias de desarrollo de los recursos humanos .....	4
A. Países con estrategias nacionales de desarrollo de los recursos humanos dinámicas y amplias .....	5
B. Países con estrategias nacionales rígidas de desarrollo de los recursos humanos .....	6
C. Países con buenas condiciones iniciales en materia de desarrollo de los recursos humanos que carecen de una estrategia amplia al respecto .....	7
D. Países sin buenas condiciones iniciales de desarrollo de los recursos humanos y sin una estrategia amplia al respecto, o que experimentan dificultades al aplicar las estrategias en este ámbito .....	9
E. Otros problemas relacionados con el desarrollo de los recursos humanos .....	11
III. Papel de la comunidad internacional, el sistema de las Naciones Unidas y otras entidades, incluido el sector privado, en la promoción del desarrollo de los recursos humanos .....	12
A. Papel de la comunidad internacional, incluido el sistema de las Naciones Unidas .....	12
B. Función del sector privado .....	15
IV. Conclusiones y recomendaciones .....	17

## I. Introducción

1. Un creciente número de datos empíricos demuestra la relación de potenciación mutua que existe entre el desarrollo de los recursos humanos y el crecimiento económico sostenible, ya que este último, que depende de la existencia de personal calificado y en buen estado de salud, promueve a su vez el desarrollo de los recursos humanos. Los datos empíricos<sup>1</sup> han demostrado que los países que han invertido en desarrollar los recursos humanos tienen mayores probabilidades de emprender un círculo virtuoso de crecimiento económico, mientras que los que no lo han hecho probablemente sigan experimentando un grado limitado de crecimiento económico y desarrollo, ya sea porque los recursos humanos están infrautilizados o por falta de las aptitudes y las competencias esenciales necesarias para promover innovaciones que favorezcan el crecimiento económico.

2. En su resolución 62/207, la Asamblea General reconoció la importancia del desarrollo de los recursos humanos para el fomento del desarrollo sostenible, y alentó a los gobiernos a que incorporaran políticas de desarrollo de los recursos humanos en sus estrategias nacionales de desarrollo. En la misma resolución, la Asamblea pidió al Secretario General que analizara la aplicación de las estrategias de desarrollo de los recursos humanos, en particular las conclusiones extraídas, y la función de la comunidad internacional y otras entidades, incluido el sector privado, en la prestación de asistencia a estas iniciativas.

3. Formular y aplicar estrategias eficaces de desarrollo de los recursos humanos que faciliten el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y propicien un crecimiento económico y un desarrollo social sostenidos exige a menudo recursos y capacidades de los que no siempre disponen los países en desarrollo. Pese a las importantes iniciativas emprendidas a lo largo de los años para fomentar el desarrollo de los recursos humanos, los gobiernos siguen enfrentándose a dificultades insalvables para crear una base de recursos humanos suficiente y con la capacidad necesaria para responder a las necesidades económicas y sociales de los países. Factores como la inestabilidad de las estructuras económicas, la desigualdad en los ingresos, el desempleo, la pobreza, la propagación de enfermedades infecciosas como el VIH/SIDA y la malaria, el éxodo intelectual, los conflictos y otras cuestiones a menudo han comprometido, y en ocasiones anulado por completo, los avances logrados a este respecto.

4. La contracción del crecimiento económico mundial que siguió a la crisis financiera mundial probablemente mermará aún más la capacidad de muchos países, en especial la de los países en desarrollo, para hacer frente y solucionar los problemas del desarrollo de los recursos humanos, así como para formular y aplicar estrategias eficaces en este ámbito. Paradójicamente, el desarrollo de los recursos humanos resulta aún más crucial con el actual empeoramiento económico para que los países puedan paliar los efectos más nocivos de la crisis financiera y sentar las bases de una recuperación sostenible en el futuro. Por tanto, resulta necesario replantearse y mejorar las estrategias de desarrollo de los recursos humanos existentes para que respondan más eficazmente a las necesidades locales, y reforzar

---

<sup>1</sup> Por ejemplo: Gustav Ranis y Frances Stewart, *Dynamic Links between the Economy and Human Development*, en: José Antonio Ocampo, Jomo K. S. y Sarbiland Khan (ed.), *Policy Matters: Economic and Social Policies to Sustain Equitable Development*, Zed Books Ltd., Londres, 2007; Gustav Ranis y Frances Stewart, *Successful Transition towards a Virtuous Cycle of Human Development and Economic Growth: Country Studies*, Growth Center Discussion paper núm. 943, Universidad de Yale, 2006.

el apoyo internacional a las medidas que adopten los países en desarrollo en este ámbito para fomentar su capacidad de respuesta ante los cambios económicos exógenos, ya sean de naturaleza tecnológica o comercial, ligados al cambio climático o a las conmociones económicas.

5. En el presente informe se describe la experiencia de una muestra variada de países en la aplicación de las estrategias de desarrollo de los recursos humanos y se analizan los progresos, las dificultades y las perspectivas de cara al futuro. El informe se centrará de forma especial en los siguientes aspectos: a) las experiencias en la aplicación de las estrategias de desarrollo de los recursos humanos; b) la función de la comunidad internacional, incluido el sistema de las Naciones Unidas y otras entidades, como el sector privado, para apoyar las iniciativas nacionales y regionales en materia de desarrollo de los recursos humanos; y c) las recomendaciones en cuanto a los futuros pasos para fomentar y respaldar un desarrollo de los derechos humanos eficaz y sostenible.

## II. Experiencia y conclusiones derivadas de la aplicación de las estrategias de desarrollo de los recursos humanos

6. El éxito de las iniciativas para mejorar la calidad y hacer más sostenible el desarrollo de los recursos humanos ha variado, según las circunstancias concretas de cada país y sus opciones en materia normativa. La experiencia nacional y regional difiere considerablemente en función de las circunstancias específicas de cada país (por ejemplo, su estructura macroeconómica, como los niveles de ahorro, inversión, inversión extranjera directa y comercio, junto con factores como el mercado de trabajo, la competitividad económica y la distribución de los ingresos). Otros elementos que también influyen son el acceso a las innovaciones tecnológicas, el papel del sector privado en el suministro de servicios, la incidencia de enfermedades como el VIH/SIDA en la población activa, el éxodo intelectual y la crisis financiera y económica mundial.

7. En la siguiente sección, se analiza la experiencia de los países atendiendo a cuatro criterios principales: a) los países con estrategias nacionales de desarrollo de los recursos humanos dinámicas y amplias, propias de las economías avanzadas; b) los países con estrategias nacionales de desarrollo de los recursos humanos rígidas, que no han logrado adaptarse a la evolución de las necesidades en este ámbito para responder al cambio de las condiciones del mercado y a la reestructuración de su economía; c) los países con buenas condiciones iniciales en materia de desarrollo de los recursos humanos que carecen de una estrategia amplia al respecto, tal como sucede en muchas economías emergentes; y d) los países sin buenas condiciones iniciales en materia de desarrollo de los recursos humanos y sin una estrategia amplia al respecto, o aquellos que han experimentado dificultades al aplicar estrategias de desarrollo de los recursos humanos. Por lo general, este es el caso de los países de bajos ingresos o de los menos adelantados<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> En esta sección se utilizan las siguientes referencias bibliográficas: *Advances in Developing Human Resources*, vol. 8, núm. 1 (2006) y vol. 6, núm. 3 (2004); *World Economic Situation and Prospect Report, 2009, Update as of mid-2009*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas; *Financial and Economic Crisis: Decent Work Response*, Organización Internacional del Trabajo, 2009; *Asian Development Outlook 2009: Rebalancing Asia's growth*, Banco Asiático de Desarrollo, 2009; *African Economic Outlook 2009*, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, 2009; *The Africa Competitiveness Report 2009*, Foro Económico Mundial, 2009.

## **A. Países con estrategias nacionales de desarrollo de los recursos humanos dinámicas y amplias**

8. Muchos países que han puesto en marcha estrategias nacionales amplias de desarrollo de los recursos humanos han emprendido el camino del desarrollo económico sostenible. En estos países, la tecnología y el capital humano, incluso cuando no abundan los recursos naturales, son los pilares de los planes económicos estratégicos y el principal motor de su elevado crecimiento. Las inversiones de capital han ido acompañadas de inversiones destinadas a formar una población activa sana, sumamente preparada y especializada, que no solo ha incrementado la productividad laboral, sino que ha hecho un uso más eficiente del capital y la tecnología, lo que a su vez ha estimulado el crecimiento económico sostenido, la generación de empleo, el amplio desarrollo social generalizado y la reducción de la pobreza. Las estrategias de desarrollo de los recursos humanos, que siguen siendo parte integral de los programas económicos y sociales nacionales, se revisan y ajustan constantemente a los objetivos nacionales de desarrollo.

9. En esos países, la política económica suele prever las necesidades futuras en materia de recursos humanos a fin de mantener una mano de obra competitiva y adaptada a las necesidades cambiantes en el ámbito económico. Las necesidades detectadas se concretan en programas de desarrollo de los recursos humanos orientados al reciclaje profesional, la actualización de los conocimientos y la formación permanente. De resultas de ello, el sistema educativo de muchos de estos países ha evolucionado desde la educación primaria a la formación profesional en la secundaria, las escuelas taller y, finalmente, a los estudios superiores de ingeniería y ciencias para permitir a su población activa adaptarse a la rápida evolución de los requisitos en materia de recursos humanos y promover el crecimiento económico.

10. En muchos casos, la aplicación de un enfoque multidepartamental ha permitido que los gobiernos determinaran las necesidades de recursos humanos de varios sectores económicos a mediano y largo plazo y pudieran incorporarlas a los objetivos del plan nacional de desarrollo de los recursos humanos relativos a la demanda de aptitudes concretas existente en la economía nacional. El establecimiento de un mecanismo nacional de desarrollo de los recursos humanos encargado de coordinar, gestionar y aplicar los planes, las medidas y las estrategias es esencial para promover este ámbito y ampliar el capital humano de modo que satisfaga las necesidades de especialización requeridas. A menudo se incorporan al sistema comités de desarrollo de los recursos humanos que se encargan de administrar los fondos aportados por las empresas con miras a la formación del personal. Para alcanzar las metas del plan nacional de desarrollo de los recursos humanos y fomentar las competencias requeridas, se obtiene la participación de un sinnúmero de entidades públicas y privadas, como universidades, escuelas politécnicas, colegios, institutos técnicos y otras instituciones de formación permanente, con lo cual los programas académicos de esos países se corresponden con sus necesidades en materia de educación.

11. En este tipo de estrategia nacional amplia de desarrollo de los recursos humanos, el sector privado colabora frecuentemente con el gobierno y otras instituciones en el fomento de los recursos humanos. Por ejemplo, en ciertos países se ha creado un sistema tripartito en el que la patronal, los sindicatos y el gobierno cooperan en la formulación de la estrategia nacional. También se encarga de coordinar las estrategias de financiación destinadas a los programas de capacitación

especializada y los planes de financiación con los que se alienta a los empresarios a continuar formando al personal y actualizando sus conocimientos mediante iniciativas como la creación de fondos para actividades de perfeccionamiento. Este tipo de sistema facilita la integración de las medidas económicas con las orientadas al mercado de trabajo y a los recursos humanos.

12. En ciertos países, las estrategias amplias de desarrollo de los recursos humanos no solo incluían iniciativas para aumentar la inversión en educación e investigación y desarrollo, sino también medidas concertadas para atraer a quienes habían sido parte del éxodo intelectual. Dado que esos países se han centrado especialmente en atraer a ingenieros y científicos especializados en tecnologías avanzadas procedentes de los países desarrollados, estos han contribuido, a su regreso, a potenciar la producción y la exportación nacionales. Como consecuencia, un porcentaje considerable de las industrias orientadas a la ciencia, los institutos de investigación y desarrollo y los parques de ciencias de estos países están dirigidos en la actualidad por trabajadores repatriados.

13. Gracias a las estrategias amplias y eficaces de desarrollo de los recursos humanos, algunos países han podido eludir los efectos más perjudiciales de la crisis económica. En especial, los que cuentan con normativas de recursos humanos flexibles y medidas macroeconómicas sólidas, que incluyen aspectos como la flexibilidad del mercado de trabajo y elevados niveles de ahorro, han sido capaces de adaptarse mejor a la coyuntura económica desfavorable. No obstante, el aumento del desempleo menoscaba el desarrollo de los recursos humanos. Para estas economías, el reto consiste en implantar medidas que refuercen las redes de seguridad existentes y protejan a los grupos vulnerables. Por tanto, en conjunto, la dificultad estriba en seguir aplicando las estrategias nacionales de desarrollo de los recursos humanos y mantener la financiación destinada a este fin.

## **B. Países con estrategias nacionales rígidas de desarrollo de los recursos humanos**

14. A menudo, en los países con economías en transición, las necesidades de una economía en evolución ponen a prueba la estrategia nacional de fomento del capital humano incorporada al marco global de desarrollo económico y modernización. Con frecuencia, estas estrategias se han centrado en la formación y el reciclaje de la población activa para adaptar las competencias profesionales a las necesidades del sector industrial en el momento en que se formularon. Especialmente en los países con economías muy centralizadas, esta situación ha dado lugar a sistemas de formación y educación que preparan a las personas, incluidos los cuadros directivos, para desempeñar puestos y tareas concretas relacionados con su empleo, en lugar de fomentar la diversidad y la versatilidad de las competencias, de modo que se ajusten a los requisitos cambiantes de una economía en evolución. A medida que estos países avanzan hacia modelos económicos más descentralizados, orientados al mercado y abiertos, su crecimiento y su transformación en este ámbito generan una demanda creciente de personal especializado de muy diversos tipos. Como consecuencia, existe una minoría de licenciados universitarios que tiene las competencias requeridas por la economía, mientras que la masa de mano de obra poco calificada no tiene cabida en el mercado de trabajo. Por tanto, mantener los niveles adecuados de recursos humanos a fin de responder a esta demanda y absorber a una población activa creciente es una tarea cada vez más ardua para estos países.

15. Se necesitan planes estratégicos innovadores y nuevos mecanismos de financiación para reformar la estructura de la población activa de modo que responda de forma más eficaz a la demanda de profesionales y cuadros directivos especializados, y mantenga el ritmo vertiginoso de la competencia en el mercado. La búsqueda de nuevos enfoques es aún más urgente en el contexto de la crisis financiera mundial, que ya ha producido un incremento de las tasas de desempleo y pobreza en estas economías. Por sí solas, las medidas de estímulo no generarán los puestos de trabajo suficientes para absorber el exceso de mano de obra, y se impondrá la urgente necesidad de recurrir a sistemas de protección social para contrarrestar los efectos más adversos de la recesión económica. A largo plazo, se requerirán nuevos planes estratégicos de educación, formación y desarrollo de los recursos humanos que aborden cuestiones como la necesidad de evolucionar progresivamente hacia un sistema educativo centrado en la ciencia y la tecnología, el bajo aporte de capital a la esfera de los recursos humanos, especialmente, en las categorías superiores, las deficiencias de la formación en general, la escasez de mano de obra calificada y personal de categoría profesional superior, y la falta de adecuación entre los trabajadores y los puestos de trabajo. El modo en que se traten estos asuntos determinará la capacidad del desarrollo de los recursos humanos para sustentar el crecimiento económico de estos países en el futuro.

### **C. Países con buenas condiciones iniciales en materia de desarrollo de los recursos humanos que carecen de una estrategia amplia al respecto**

16. En muchos países en los que no existe una estrategia amplia de desarrollo de los recursos humanos (en especial, en las economías emergentes), el elevado nivel inicial en este ámbito ha favorecido el crecimiento económico, estimulado por el aumento del gasto nacional en salud y educación, que ha contribuido a transformar la mano de obra no especializada en una población activa semiespecializada y profesional. Las competencias y los conocimientos adquiridos con la educación primaria contribuyeron a incrementar la productividad de la mano de obra, mientras que en la educación secundaria y superior se impartió formación técnica y de gestión, lo que fomentó la inversión en investigación y desarrollo, así como los avances tecnológicos. Los elevados niveles iniciales de desarrollo de los recursos humanos permitieron a estos países comenzar una tendencia de crecimiento económico sostenible en la que ambos elementos se potenciaban mutuamente. El resultado fue la creación de nuevos puestos de trabajo y un descenso notable de la pobreza. Sin embargo, la falta de una estrategia nacional de desarrollo de los recursos humanos planteó ciertos problemas adicionales a la hora de seguir fomentando esta esfera y el crecimiento económico.

17. Dada la falta de una estrategia nacional amplia de desarrollo de los recursos humanos, el crecimiento económico y la prosperidad a menudo siguen circunscritos a determinadas regiones y áreas, incluso cuando los logros han sido sustanciales. Dada la falta de una estrategia nacional de este tipo, en especial, en lo relativo a los profesionales muy especializados, y la elevada dependencia de proveedores privados para impartir formación y educación, el desarrollo económico y social ha tendido a concentrarse en torno a las áreas donde han surgido las instituciones académicas y los centros de investigación. Como consecuencia, las metrópolis de más rápido crecimiento de estos países, a las que corresponden los porcentajes más elevados de

exportación y crecimiento económico, suelen acoger también el mayor número de facultades, centros de investigación y empresas públicas o privadas bien organizadas. No obstante, pese al éxito de estas áreas, el desarrollo sigue siendo insuficiente en la mayoría de las regiones del país y el crecimiento nacional estable no ha permitido aún la reducción de la pobreza, ni el desarrollo social y de los recursos humanos. En consecuencia, un gran porcentaje de la población continúa viviendo por debajo del umbral de la pobreza, y una parte importante de la población activa sigue trabajando en el sector no estructurado. La desfavorable coyuntura económica mundial probablemente afectará de forma más grave a estos países que a las economías con una política de desarrollo de los recursos humanos más equilibrada. La crisis económica vigente a escala mundial sin duda agravará la situación de una gran parte de la población que ya vive en la pobreza y generará una presión considerable sobre el gasto fiscal para ofrecer protección social y redes de seguridad adicionales.

18. A través de las medidas de reforma y liberalización, en algunos países, el mercado se ha convertido en el mecanismo central para decidir la asignación de recursos y la inversión en formación, en detrimento de las estrategias amplias de desarrollo de los recursos humanos. El enfoque de la educación y la formación descentralizado y orientado al mercado incluye a menudo la creación de instituciones privadas, como centros de educación técnica e institutos profesionales, diseñados para responder a la demanda creciente sin que se resienta el sistema universitario existente. Las empresas privadas han sido capaces de decidir por sí mismas la naturaleza y el alcance de la formación, a menudo financiada a base de deducciones fiscales. Algunos gobiernos también han puesto en marcha iniciativas para fomentar el desarrollo de la pequeña y mediana empresa (PYME) y las becas destinadas a la formación profesional de los grupos más desfavorecidos. La justificación de los sistemas de educación y formación descentralizados y basados en la demanda era que tales sistemas no solo responderían mejor a las necesidades de los sectores industriales, sino también que, al mismo tiempo, la competencia entre los proveedores privados de servicios educativos y de formación daría lugar a una asignación más eficaz de los recursos. Estas reformas sin duda han facilitado una asignación de los recursos más eficiente en el proceso de formación, así como una respuesta más ágil a las necesidades de los particulares y las empresas en muchos países. En ciertos casos también han generado cambios en la organización, han contribuido a fomentar el conocimiento especializado entre grupos excluidos del mercado de trabajo y ha facilitado la reestructuración económica en general.

19. No obstante, el uso de los mecanismos de mercado para asignar los recursos en el nivel secundario y de la educación superior ha acentuado las desigualdades sociales y de ingresos en muchos países al limitar el acceso a la educación y la formación a quienes se podían permitir la enseñanza privada. Si bien el enfoque descentralizado basado en el mercado resultó ser un medio eficaz para que el Estado recortara el déficit del sector público y compartiera los costos con los municipios, las empresas, los particulares y los padres, la falta de un marco integral de ámbito nacional en materia de desarrollo de los recursos humanos hizo difícil ver cómo encajaban los distintos componentes del sistema de educación y formación estatal y cómo se apoyaban entre sí. Esta situación ha desembocado en un sistema de educación y formación caracterizado por la desigualdad en el acceso y una calidad irregular de la educación primaria y secundaria, así como por una distribución poco uniforme de la financiación, en la que los recursos se dirigen principalmente a los

niveles educativos superiores, en especial, la ingeniería científica y los doctorados, mientras que los estudios primarios y secundarios se ven privados de fondos. El entorno orientado al mercado también ha reducido los incentivos en la educación superior para participar en actividades de investigación y desarrollo, que son los motores nacionales de la innovación tecnológica y el desarrollo económico.

20. Además, ha surgido una gran variedad de agentes, desde instituciones educativas privadas, organismos oficiales y empresas nacionales o multinacionales hasta organizaciones no gubernamentales, para cubrir las necesidades del país en el ámbito de la educación y la formación. En este contexto, al ocupar el espacio dejado por las entidades académicas tradicionales, los agentes extraoficiales han sido capaces de prestar un servicio vital y de contribuir a eliminar deficiencias y desequilibrios inveterados en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos. La función de las empresas multinacionales ha revestido especial importancia en este aspecto, ya que han suministrado recursos y servicios que de otro modo no hubieran estado disponibles en estos países. Sin embargo, las empresas multinacionales tienden a abordar sus necesidades concretas, más que a ofrecer una amplia gama educativa. Las limitaciones de las oportunidades de formación y los recursos ofrecidos por las empresas multinacionales también pueden entorpecer notablemente la aplicación de una estrategia nacional eficaz de desarrollo de los recursos humanos, dado que los objetivos de aquéllas pueden diferir considerablemente de los objetivos nacionales. En la situación económica actual, el carácter sostenible del desarrollo de los recursos humanos que ofrecen las empresas multinacionales, puede cuestionarse, dado que las compañías intentan reducir gastos y limitar las operaciones.

21. Como reconocimiento a la gran influencia de las empresas multinacionales sobre la formación y el desarrollo profesional de sus ciudadanos, algunos países han empezado a recabar activamente su participación para determinar las necesidades y fomentar las competencias de los empleados junto con otros agentes importantes, como los sindicatos, con objeto de formular y poner en marcha actividades de desarrollo de los recursos humanos. En muchos casos, los sindicatos han acabado por reconocer la función que les corresponde a la hora de asegurar la existencia de conocimientos vitales aparte de las necesidades concretas de la empresa y han empezado a ocuparse de los requisitos más generales de la fuerza de trabajo. También se están empezando a corregir las desigualdades de los sistemas de educación tradicionales mediante la participación de esos actores, pero la ausencia en determinados países de una estrategia nacional amplia de desarrollo de los recursos humanos, que marque las necesidades y las metas en este ámbito, hace difícil ver cómo pueden amalgamarse éstas para lograr los objetivos nacionales de desarrollo de los recursos humanos y de desarrollo en general.

**D. Países sin buenas condiciones iniciales de desarrollo de los recursos humanos y sin una estrategia amplia al respecto, o que experimentan dificultades al aplicar las estrategias en este ámbito**

22. En muchos países en desarrollo, en especial, los menos adelantados, el desarrollo de los recursos humanos es vital para alcanzar el crecimiento económico y el desarrollo social. El crecimiento económico en estos países sigue estando

limitado por la insuficiencia de la infraestructura y las deficiencias de los sistemas básicos de educación y salud, así como por la debilidad de los marcos institucionales. Además, la pobreza generalizada, el aumento de las desigualdades, las elevadas tasas de desempleo, la escasez de mano de obra profesional, la desigualdad entre los géneros y los problemas en la esfera de la salud ponen en riesgo el avance del desarrollo de los recursos humanos y el logro del crecimiento económico. La falta de diversificación económica, la baja competitividad en el ámbito mundial y la escasa preparación y productividad de la mano de obra también merman las posibilidades de estos países para fomentar el crecimiento económico y superar estas dificultades. Como consecuencia, sigue estando coartada la capacidad de estos países para transformar el eventual crecimiento económico en desarrollo social.

23. Uno de los principales retos a los que se enfrentan estos países en materia de desarrollo de los recursos humanos es la escasa relación existente entre la educación, la formación y el empleo. Incluso en los países que han logrado utilizar sus recursos naturales para alcanzar cierto grado de crecimiento económico y progreso social, en particular algunos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la falta de una estrategia amplia de desarrollo de los recursos humanos, ha hecho difícil conciliar las necesidades de la economía con la formación de la población activa. Pese al elevado gasto en educación para responder al crecimiento de la población y al incremento de la matriculación en la escuela primaria y secundaria, con paridad entre los géneros en todos los niveles educativos, en estos países la calidad de la educación sigue siendo baja y los vínculos entre las actividades de formación o educación y el mercado de trabajo continúan siendo débiles. Reforzarlos exigirá la incorporación de conocimientos de índole empresarial en los sistemas de educación y formación, así como el fomento de una cultura centrada en la productividad, la especialización y el rendimiento. Sin embargo, las repercusiones económicas de la crisis financiera mundial incrementarán la presión ya considerable sobre el gasto público, lo que restringirá notablemente la capacidad de los gobiernos para aplicar estas disposiciones.

24. Pese a la importante transformación de los planes de desarrollo de los recursos humanos en algunos de estos países para atender a las necesidades económicas y sociales internas, la aplicación de las estrategias nacionales en este ámbito sigue siendo un desafío crucial. Por ejemplo, algunos países han creado un marco normativo integral de desarrollo de los recursos humanos, junto con la legislación auxiliar, para corregir los desequilibrios y desigualdades sociales en el mercado de trabajo y estimular la competitividad de la mano de obra. No obstante, la escasez de conocimientos especializados, las elevadas tasas de desempleo y la insuficiente creación de puestos de trabajo siguen planteando problemas. Llevar a la práctica las estrategias y medidas nacionales de desarrollo de los recursos humanos constituye, por tanto, un desafío importante para muchos de estos países, que a menudo carecen de la capacidad y los recursos necesarios para desempeñar esta tarea. Fomentar la aplicación de medidas exigirá una estrategia integral de inversión en el desarrollo de los recursos humanos, así como una estrategia de formación y educación orientada a incrementar la productividad y la competitividad de cara al empleo y al crecimiento. Asimismo, será necesario establecer alianzas para el desarrollo de los recursos humanos, incluso con la participación del sector privado, en el ámbito de la educación, la salud y la formación a fin de asegurar el suministro de estos servicios.

## **E. Otros problemas relacionados con el desarrollo de los recursos humanos**

25. Pese a que los retos que afrontan los países varían considerablemente en función de su economía, sus estrategias de desarrollo de los recursos humanos y su grado de desarrollo económico y social, existen ciertos problemas comunes a muchos de ellos. Muchos países, especialmente aquellos en desarrollo y con economías en transición, tienen dificultades para conciliar las necesidades de mano de obra con su sistema de educación. Con frecuencia, los recursos educativos se centran en los profesionales con elevada especialización, por ejemplo, los científicos, los ingenieros y los médicos, mientras que se pasan por alto actividades fundamentales, como las de los técnicos de laboratorio, los oficios calificados y las labores de enfermería. En algunos países, por ejemplo, el número de médicos es muy superior al del personal de enfermería, lo que entraña graves consecuencias para el sistema de asistencia sanitaria. Las grandes empresas multinacionales que desean establecer sus operaciones en países en desarrollo consideran a menudo esencial al personal que desempeña labores técnicas. Por tanto, se necesita un enfoque integral de la planificación y la aplicación de estrategias de desarrollo de los recursos humanos para superar estos problemas, que, de no acometerse, entorpecerán el desarrollo social y económico.

26. Además, el éxodo intelectual sigue siendo un grave problema en muchos países en desarrollo y en transición, que pone en riesgo los logros en el desarrollo de los recursos humanos. En algunos países en desarrollo, los bajos salarios y las perspectivas económicas pesimistas han impulsado a emigrar a los profesionales con una elevada formación académica. Aunque este fenómeno ha generado, por lo general, cuantiosos ingresos en dólares debido a las remesas de fondos enviadas a los países, también ha privado a estos de recursos humanos calificados y especializados cruciales para su crecimiento económico y desarrollo en el futuro. Además, los contados recursos dedicados al fomento del capital humano no solo no benefician al país, sino que están contribuyendo al desarrollo en este ámbito de los países receptores, a menudo económicamente avanzados. Las estrategias de desarrollo de los recursos humanos deben abordar activamente el problema del éxodo intelectual y buscar nuevas soluciones para prevenir la emigración de profesionales especializados, o para incentivar el regreso de los emigrantes al país.

27. La epidemia de VIH también pone en riesgo los logros derivados del desarrollo económico y social, así como las estrategias de desarrollo de los recursos humanos de algunos países. El VIH tiene efectos especialmente devastadores para el desarrollo de los recursos humanos, dado que la mayoría de sus víctimas se cuentan entre la población económicamente activa. Además, acapara recursos en detrimento de otras esferas prioritarias, echa por tierra los logros del desarrollo económico y social, y somete el sistema de salud y el entramado social a una presión considerable. A través de estos procesos, el VIH agudiza la pobreza, el desempleo, la desigualdad y la escasez de conocimientos especializados. En los países más afectados, preocupa sobremanera la posibilidad de perder la mayoría de los trabajadores calificados y con experiencia a causa de esta lacra, y de experimentar una reducción importante en el suministro de mano de obra, la productividad, la inversión extranjera directa y el crecimiento económico. Hacer frente al VIH y a sus consecuencias para el desarrollo de los recursos humanos requiere por tanto medidas audaces y un aumento considerable de la asignación de recursos nacionales e internacionales destinados no solo a la prevención y el tratamiento, sino también a subsanar los efectos adversos de la epidemia en la población activa. En la actual

coyuntura económica, es especialmente importante adoptar medidas enérgicas y coherentes.

28. La crisis financiera y económica actual afecta a todos los países. La acentuada reducción de la demanda de productos extranjeros en los países desarrollados ha ocasionado un agudo descenso en los precios de la energía y los productos básicos, y ha exacerbado los efectos de la crisis financiera en muchos países en desarrollo, en especial en aquellos que dependen en gran medida de las exportaciones de productos primarios, incluidas las economías exportadoras de petróleo. Entre los exportadores netos de productos básicos, los países de ingresos bajos son los más perjudicados, ya que las exportaciones de productos primarios equivalen, como promedio, al 70% del total y constituyen un porcentaje elevado de los ingresos del Estado. Muchos países en desarrollo sufrirán presiones adicionales en su cuenta corriente, que podrían dar lugar a un déficit fiscal más abultado e impedirles hacer frente al pago de la deuda nacional. Mantener la financiación del desarrollo de los recursos humanos pese a la reducción de los ingresos del Estado y del gasto social sigue siendo un problema crucial.

29. Debido a la crisis económica y financiera mundial, el desempleo ya está aumentando en muchos países y plantea graves dificultades en algunos de ellos. La experiencia derivada de las anteriores crisis financieras indica que el desempleo y la desestructuración del mercado tienden a agudizarse por el regreso de los emigrantes y la inversión a gran escala de las corrientes migratorias, desde las zonas urbanas a las rurales. Es más probable que estas tendencias dificulten la reducción de la pobreza desde el punto de vista estructural, ya que puede transcurrir cierto tiempo antes de que se produzca el reajuste económico y los trabajadores vuelvan a las actividades con remuneraciones más elevadas. Por lo general, se necesitan entre cuatro y cinco años para que las tasas de desempleo recuperen los niveles previos a la crisis tras la recuperación económica. Los planes y los programas de protección social, creados especialmente para los grupos más vulnerables, como los emigrantes que han regresado al país y los hogares en los que el cabeza de familia es una mujer, son vitales para paliar los efectos más adversos de la crisis. Además, los programas de formación profesional, técnica y vocacional dirigidos a la población que lleva poco tiempo sin empleo o a quienes recién se incorporan al mercado de trabajo, pueden ser medios adicionales para sentar las bases del desarrollo de los recursos humanos de cara a las necesidades futuras. Por tanto, impulsar el desarrollo de los recursos humanos es indispensable para permitir que los países superen los efectos más perniciosos de la contracción económica, y debe convertirse en una prioridad nacional.

### **III. Papel de la comunidad internacional, el sistema de las Naciones Unidas y otras entidades, incluido el sector privado, en la promoción del desarrollo de los recursos humanos**

#### **A. Papel de la comunidad internacional, incluido el sistema de las Naciones Unidas**

30. La comunidad internacional puede desempeñar un papel esencial en apoyo de las iniciativas nacionales encaminadas a promover el desarrollo de los recursos humanos como base para el crecimiento económico y el desarrollo sostenidos. Este

papel resulta incluso más crucial en el contexto de la crisis financiera mundial y de otras conmociones externas, como las recientes crisis energética y alimentaria o el cambio climático, que no solo suponen una amenaza para los actuales avances en la esfera del desarrollo, sino que también pueden desencadenar una crisis del desarrollo humano. La asistencia internacional es esencial para que los países en desarrollo puedan paliar el efecto de la crisis financiera mundial y para movilizar la capacidad y los recursos, ya sean nacionales o extranjeros, y seguir aplicando estrategias eficaces a largo plazo para lograr el desarrollo económico y social sostenible, incluido el ámbito de los recursos humanos.

31. La crisis financiera mundial y sus repercusiones en la economía real han sacudido dos pilares del proceso de globalización, el comercio internacional y las corrientes de inversión directa extranjera, lo que acarreará graves consecuencias para los países en desarrollo. En el informe *World economic situation and prospects as of mid-2009* (E/2009/73) se estimaba que las corrientes comerciales a escala mundial se habían reducido drásticamente a partir de finales de 2008 y habían seguido disminuyendo en el primer trimestre de 2009 a una tasa anual superior al 40%, al tiempo que se esperaba un descenso del volumen de comercio mundial del 11% en 2009, el mayor registrado desde la Gran Depresión de los años 1930. Se estimaba que las corrientes netas de capital privado habían registrado una caída superior al 50% durante 2008, y se esperaba que en 2009 sufrieran un contundente recorte adicional del 50%.

32. Esta contracción de la demanda de productos extranjeros en los países desarrollados afecta principalmente a los países de ingresos bajos (véase párr. 28 *supra*). Esta situación se produce tras las crisis alimentaria y energética de principios de 2008, que mermaron considerablemente la capacidad de muchos países en desarrollo para adoptar medidas anticíclicas. Debido al incremento de la pobreza económica, la reducción de los ingresos del Estado y el recorte del gasto público y privado en servicios sociales, un número importante de países no será capaz de cumplir algunos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio o aplicar activamente estrategias nacionales de reducción de la pobreza, incluidas las relativas al desarrollo de los recursos humanos.

33. La agudización de la crisis financiera internacional también ha causado estragos en el empleo a escala mundial. La tasa de desempleo podría llegar al 7% en 2009, pero el pleno alcance de las repercusiones en el mercado de trabajo y las condiciones sociales tal vez no se deje sentir durante un cierto tiempo en los países en desarrollo. Sin embargo, los trabajadores ya están abandonando de forma ostensible los sectores orientados a la exportación, de gran dinamismo, para engrosar las cifras de desempleados o incorporarse a actividades menos productivas. Aquellos cuya situación ya era precaria antes de la crisis, como los trabajadores migrantes, los jóvenes y las mujeres, correrán un riesgo desproporcionado de perder su trabajo o ver reducidos sus ingresos, pues el aumento masivo del desempleo a largo plazo tiende a fomentar la desestructuración del mercado de trabajo y la pobreza entre las personas que trabajan. En consecuencia, es posible que los mecanismos de protección social, tanto oficiales como extraoficiales, de muchos países en desarrollo se vean sometidos a una presión creciente ante un aumento considerable y duradero de la pobreza. Según las estimaciones del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales entre 73 y 103 millones de personas más seguirán siendo pobres o se sumarán en la pobreza, respecto a la situación que se hubiera dado de haber continuado el crecimiento previo a la crisis. El retroceso se hará

sentir con mayor fuerza en Asia oriental y meridional, donde entre 56 y 80 millones de personas pueden verse afectadas. Debido a la crisis, entre 12 y 16 millones más de personas podrían seguir viviendo en la pobreza en África, y otros 4 millones en América Latina y el Caribe.

34. El apoyo de las redes de bienestar social de los países en desarrollo, el aumento del gasto social para reforzar los sistemas de protección social y las inversiones a largo plazo en desarrollo sostenible serán vitales para que esos países puedan mitigar los efectos de la crisis en los grupos más vulnerables y fomentar el desarrollo de los recursos humanos. En particular, la financiación de planes de protección social será una inversión en capital humano esencial para la recuperación a largo plazo de esos países. Dichos planes también resultarán cruciales para fomentar la capacidad de los recursos humanos a fin de satisfacer las necesidades de las pequeñas y medianas empresas, que serán las más perjudicadas por la crisis financiera, a fin de que puedan contribuir eficazmente a reducir la pobreza y generar puestos de trabajo. El desarrollo continuado de un sector privado pujante y en expansión, que saque partido del conjunto de ventajas que ofrecen los distintos tipos de empresas —grandes, medianas, pequeñas y microempresas— y de los vínculos existentes entre estas, es esencial tanto para el crecimiento económico y la erradicación de la pobreza como para la generación de empleo. Este objetivo exigirá, a su vez, la capacidad empresarial necesaria para gestionar y administrar un negocio, junto con servicios para el desarrollo de empresas que proporcionen a quienes las dirijan acceso a la información financiera, los conocimientos técnicos especializados, los datos de mercado y las destrezas técnicas necesarias para utilizar los equipos y los avances tecnológicos que potencian la productividad. La financiación de los programas de protección social deberá, por tanto, centrarse también en aumentar la oferta y la calidad de gestores de empresa, trabajadores, funcionarios públicos y privados debidamente preparados, que puedan potenciar y regular las operaciones de las pequeñas y medianas empresas.

35. La asistencia internacional será crucial para apoyar las iniciativas de los países en desarrollo encaminadas a crear una base productiva y competitiva de recursos humanos, capaz de impulsar su recuperación a largo plazo y las medidas de desarrollo sostenible. La comunidad internacional puede respaldar los programas de fomento de la capacidad destinados a crear y poner en marcha estrategias de desarrollo de los recursos humanos que permitan formar mano de obra de alta calidad y competitiva para afianzar la transición hacia una economía basada en el conocimiento. El apoyo se puede centrar en las necesidades concretas de cada país y puede consistir en programas de formación y reciclaje para profesionales como los profesores, los médicos y el personal de atención de la salud, los administradores públicos, los empresarios y los agrónomos, entre otros; actividades de formación dirigidas a los grupos más desfavorecidos, incluidas las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, que incorporen un elemento orientado al empleo, como cursos de formación profesional basados en la demanda del mercado de trabajo; la formación de instructores; los planes para mejorar los criterios educativos y los programas escolares, incluidos los sistemas de evaluación; y el suministro de servicios de “infraestructura” como por ejemplo información sobre el mercado de trabajo, tecnologías de aprendizaje incipientes y buenas prácticas.

36. En última instancia la comunidad internacional debería ayudar a los países en desarrollo a transformar esta crisis en una oportunidad de invertir en el fomento de los conocimientos especializados como medio para prever y gestionar los efectos de

los motores del cambio a escala mundial, como la tecnología, el comercio, el cambio climático y las conmociones económicas, e incrementar sus perspectivas de crecimiento. Este enfoque se basa en la premisa de que el logro de los objetivos del desarrollo sostenible, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio, depende de la disponibilidad de la capacidad suficiente en el país. Los recursos financieros por sí solos, entre ellos la asistencia oficial para el desarrollo, no bastan para reducir la pobreza de manera sostenible. Sin organizaciones eficientes y sin una base de recursos humanos eficaz, los países carecerán de los fundamentos necesarios para la implantación generalizada de sus estrategias de desarrollo nacionales y locales.

37. Además de las estrategias de desarrollo de los recursos humanos a largo plazo, las medidas para fomentar los conocimientos especializados son un elemento esencial de una respuesta eficaz en época de crisis económica, dado que lo esencial es volver a formar a los trabajadores en situación más precaria y dotarlos de conocimientos que les permitan adaptarse mejor a las nuevas circunstancias. Estas medidas deben aprovechar las oportunidades incipientes coordinando la oferta y la demanda de nuevas competencias, facilitar el ajuste y aliviar los costos para las empresas y los trabajadores perjudicados por los cambios de ámbito mundial, así como apoyar un proceso dinámico de desarrollo. La comunidad internacional debe ayudar a los países en desarrollo a formular estas medidas y a integrarlas en estrategias y planes amplios de desarrollo nacional para reducir la pobreza y alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Ese marco brindará la oportunidad a los ministros de trabajo, así como a las asociaciones de trabajadores y empresarios, de alentar a los titulares de los ministerios competentes, por ejemplo, de agricultura, educación, desarrollo rural, comercio e industria y medio ambiente, a tener en cuenta el efecto de sus medidas sobre el empleo, el potencial para crear puestos de trabajo y las consecuencias derivadas en cuanto al desarrollo de competencias.

## **B. Función del sector privado**

38. El sector privado puede desempeñar un importante papel en la promoción del desarrollo de los recursos humanos de diferentes maneras. Puede contribuir a la financiación de las instituciones de educación, formación e investigación, o gestionarlas directamente. También puede reforzar el vínculo entre los sistemas de educación y formación y el sector productivo formando a una mano de obra cuyas competencias se ajusten a las necesidades de la economía. De cara a la formación y los estudios profesionales, la participación del sector privado en el diseño de los programas de estudio, en especial de educación superior, puede ser una contribución valiosa al buen rendimiento de las empresas y los empleadores, esencial para el desarrollo económico. Este factor cobra aún mayor importancia a medida que aumenta el peso del sector privado como empleador en la economía, así como su labor de promoción de la competitividad nacional y el crecimiento económico.

39. La experiencia ha demostrado la importancia del sector privado en el fomento del desarrollo de los recursos humanos, especialmente en los países que carecen de los recursos y la capacidad para invertir en la formación y el reciclaje de la población activa a fin de adaptarla a las necesidades de un entorno económico en rápida evolución. Por ejemplo, en algunos países, las empresas nacionales y multinacionales, las instituciones educativas privadas y las organizaciones de la sociedad civil, tales como los sindicatos y las entidades religiosas, desempeñan una

importante función subsanando las deficiencias y los desequilibrios existentes en los sistemas de formación y educación nacionales. Sin embargo, los programas de formación que ofrecen las empresas a sus empleados suelen estar orientados a sus necesidades específicas de desarrollo de los recursos humanos, y no a las del país en sentido más amplio. Por tanto, existen contrapartidas claras entre la oferta y los servicios de formación que proporcionan las empresas y los que se podrían ofrecer con financiación pública, centrados en las necesidades locales y nacionales.

40. La valiosa función que el sector privado ha desempeñado y seguirá desempeñando atendiendo a las necesidades de educación y formación de un país y promoviendo el desarrollo de los recursos humanos será más eficaz y sostenible si se encuadra en una estrategia nacional amplia de desarrollo de los recursos humanos. En los países que han adoptado una estrategia de este tipo, las organizaciones privadas y las escuelas comerciales para profesionales y otras entidades que trabajan dentro del sistema nacional de educación operan en el marco de la estrategia nacional de desarrollo de los recursos humanos y se rigen por los criterios de calidad nacionales. De este modo, se garantiza una calidad uniforme en el conjunto del sistema educativo, tanto en los centros públicos como en los privados, para alcanzar las metas de desarrollo nacional.

41. El sector privado, en especial los consorcios con participación pública y privada, también pueden desempeñar un importante papel a la hora de compartir el costo financiero y de personal de la prestación de servicios sociales, así como de mejorar la eficacia y la rentabilidad de la prestación, mediante el incremento de la competencia entre los proveedores de servicios sociales. No obstante, la experiencia demuestra que, sin un marco general de desarrollo de los recursos humanos, los resultados de estas iniciativas son muy diversos, especialmente en el caso de los servicios de salud y educación. Si bien, por una parte, utilizar un sistema orientado al mercado para ofrecer los servicios de salud y educación contribuye a reducir el déficit público y asegurar una asignación más eficaz de los recursos, así como una mayor capacidad de respuesta a las necesidades de particulares y empresas, por otra parte, puede haber repercusiones negativas en cuanto a la calidad de los servicios y al acceso a ellos. En un sistema orientado al mercado también son menores los incentivos en la educación superior para llevar a cabo labores de investigación y desarrollo, esenciales de cara a la innovación tecnológica, dado que incrementarían los costos. Además, el acceso a las instituciones privadas tiende a estar limitado a quienes pueden permitírsela, con el consiguiente riesgo de perpetuar las divisiones y las desigualdades sociales. En algunos países, este enfoque no solo ha hecho que perduren las desigualdades en los ingresos, sino que también ha coartado su capacidad para diversificar y promover la economía. En los casos en que ya existían enormes desigualdades en las oportunidades educativas, la combinación de la iniciativa pública y privada ha contribuido a reducir las deficiencias del sistema oficial de educación. Sin embargo, cuando existe un marco general de desarrollo de los recursos humanos que permite coordinar los distintos componentes de las normativas oficiales, el sector privado puede desempeñar una labor muy eficaz en la prestación de servicios vitales.

## IV. Conclusiones y recomendaciones

42. Al elaborar y aplicar estrategias de desarrollo de los recursos humanos se deben tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

a) Integrar el desarrollo de los recursos humanos en los marcos de desarrollo nacionales, incluidas las medidas y estrategias nacionales de desarrollo encaminadas a reducir la pobreza y alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio, a fin de que todas las partes interesadas en el desarrollo nacional tengan en cuenta las consecuencias respecto de los recursos humanos;

b) Revisar y ajustar constantemente las estrategias de desarrollo de los recursos humanos a los objetivos nacionales de desarrollo para asegurar que existan vínculos sólidos entre la educación, la formación y el empleo. Las estrategias de desarrollo de los recursos humanos deben plasmarse en programas orientados al mantenimiento de una fuerza de trabajo productiva y competitiva, capaz de responder a las necesidades de todos los sectores de la economía;

c) Fomentar enfoques y mecanismos multidepartamentales para que los gobiernos puedan determinar las necesidades en materia de recursos humanos de los diversos sectores de la economía a mediano y largo plazo, necesidades que habrán de incorporarse a los objetivos de la normativa nacional de desarrollo de los recursos humanos y a la asignación de financiación e inversiones conexas;

d) Establecer sistemas tripartitos, con participación de la patronal, los sindicatos y el gobierno, para facilitar la integración de las normas relativas a la economía, el mercado de trabajo y los recursos humanos con los objetivos nacionales;

e) Fomentar la adopción de políticas que refuercen las redes de seguridad existentes, protejan a los grupos vulnerables y potencien el consumo interno para paliar el efecto de la recesión e impedir la expansión de la pobreza;

f) Formular un marco nacional amplio de desarrollo de los recursos humanos para supervisar y regular la totalidad del sistema nacional de formación y educación (público y privado), y asegurar la igualdad de acceso a las oportunidades educativas, una calidad uniforme en todo el sistema y una distribución equilibrada de los fondos entre la educación primaria, secundaria y superior, así como una asignación adecuada de los recursos destinados a investigación y desarrollo;

g) La asistencia internacional debe organizarse de manera de que contribuya a mitigar los efectos de la crisis financiera mundial en los países en desarrollo, así como a movilizar la capacidad y los recursos, tanto nacionales como extranjeros, para formular y aplicar estrategias eficaces a largo plazo en materia de desarrollo de los recursos humanos que permitan un desarrollo económico y social sostenible. Asimismo, debería apoyar las iniciativas de los países en desarrollo orientadas a crear una base de recursos humanos productiva y competitiva, capaz de impulsar la recuperación a largo plazo y las actividades de desarrollo sostenible;

**h) Los países en desarrollo deberían incrementar el gasto social y fortalecer los sistemas de protección social, así como la inversión a largo plazo para el desarrollo sostenible; en especial, deberían satisfacer las necesidades de recursos humanos de las pequeñas y medianas empresas para mejorar su contribución a la creación de empleo y la reducción de la pobreza;**

**i) La comunidad internacional debería ayudar a los países en desarrollo a formular normativas eficaces para el fomento de competencias orientadas a igualar la oferta y la demanda de nuevos conocimientos especializados, de modo de poder aprovechar las oportunidades incipientes, y debería facilitar la integración de estas normativas en planes y estrategias generales de alcance nacional encaminados a reducir la pobreza y lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio;**

**j) Fomentar el papel del sector privado en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos, enmarcado en estrategias nacionales amplias, incrementando su apoyo a las necesidades del país en materia de educación y formación, de modo que se promueva el rendimiento eficiente de las empresas y los empleadores y se satisfagan las necesidades de una economía en rápida evolución;**

**k) Reforzar el papel de las asociaciones de los sectores público y privado en la prestación de servicios sociales, de modo que se comparta el consiguiente costo financiero y de personal, y mejorar la eficacia y la rentabilidad de dicha prestación mediante el fomento de la competencia entre los proveedores de servicios sociales, dentro del marco general de desarrollo de los recursos humanos de alcance nacional;**

**l) Los gobiernos deberían ofrecer incentivos y apoyar las iniciativas del sector privado para incrementar la productividad y la eficiencia mediante el desarrollo de los recursos humanos y la tecnología, entre otras cosas, fomentando las actividades de investigación y desarrollo, así como el uso de las tecnologías más avanzadas, en especial de la tecnología de la información y las comunicaciones.**

---