

**R150 - Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
(núm. 150)**

Recomendación sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos. Adopción: Ginebra, 60ª reunión CIT (23 de junio de 1975) – Convenio relacionado: Convenio N° 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1975 en su sexagésima reunión;

Considerando la importancia de la orientación profesional y la formación profesional en la implantación de políticas y programas de empleo;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo directamente relacionados con la política del empleo, y en particular del Convenio y de la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y del Convenio y de la Recomendación sobre la política del empleo, 1964;

Tomando nota de que la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura adoptó en su 18.ª reunión (1974) una Recomendación relativa a la enseñanza técnica y profesional;

Tomando nota de que la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura han establecido una estrecha colaboración con vistas a la armonización de los objetivos de los instrumentos de las dos organizaciones y para evitar toda duplicación o conflicto entre los mismos, y que ambas organizaciones continuarán colaborando estrechamente para asegurar el cumplimiento pleno de estos instrumentos;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos: orientación profesional y formación profesional, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y cinco, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975:

I. Disposiciones Generales

1. La presente Recomendación se aplica a la orientación profesional y a la formación profesional, tanto para los jóvenes como para los adultos, y respecto de todas las esferas de la vida económica, social y cultural, y de todos los niveles de calificación profesional y de responsabilidad.

2.

(1) A efectos de la presente Recomendación, la calificación **profesional** de los términos **orientación** y **formación** significa que la orientación y la formación tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos.

(2) La definición del subpárrafo 1) que precede se aplica a la orientación profesional y a la formación inicial y complementaria, sean cuales fueren la forma en que se den y el nivel de calificación profesional y de responsabilidad.

3. Al aplicar la Recomendación, los Estados Miembros deberían tener en cuenta las directrices sobre la aplicación detallada de sus disposiciones que formulen las conferencias regionales, las comisiones de industria y las reuniones de expertos o consultores convocadas por la Organización Internacional del Trabajo y por otros organismos competentes.

II. Políticas y Programas

4.

(1) Los Miembros deberían adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, que guarden una relación estrecha con el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

(2) Estas políticas y estos programas deberían tener en cuenta:

(a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;

(b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;

(c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

(3) Estas políticas y estos programas deberían aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

(4) Estas políticas y estos programas deberían ayudar y alentar a todas las personas, en pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

(5) Estas políticas y estos programas deberían también estimular a las empresas a aceptar la responsabilidad de formar a sus trabajadores. Las empresas deberían colaborar con los representantes de sus trabajadores al programar sus actividades de formación y deberían cerciorarse, en la medida de lo posible, de que estas actividades sean conformes al sistema oficial de formación.

(6) Estas políticas y estos programas deberían tener por objetivo:

(a) asegurar el acceso a un empleo productivo, incluido el trabajo independiente, que corresponda a las aptitudes y aspiraciones personales del trabajador, y facilitar la movilidad profesional;

(b) promover y desarrollar el espíritu creador, el dinamismo y la iniciativa con vistas a mantener o acentuar la eficacia en el trabajo;

(c) proteger a los trabajadores contra el desempleo o contra toda pérdida de ingresos o de capacidad de ganar resultante de una demanda insuficiente de sus calificaciones y contra el subempleo;

(d) proteger a los trabajadores ocupados en tareas que supongan una excesiva fatiga física o mental;

(e) proteger a los trabajadores contra los riesgos profesionales mediante una formación de calidad en cuestiones de seguridad e higiene del trabajo, que forme parte integrante de la formación para cada oficio u ocupación;

(f) asistir a los trabajadores en su búsqueda de satisfacción en el trabajo, de expresión y desarrollo de su personalidad y de mejoramiento de su condición general por el propio esfuerzo,

con miras a mejorar la calidad o modificar la naturaleza de su contribución profesional a la economía;

(g) conseguir un avance social, cultural y económico y una adaptación continua a los cambios, con la participación de todos los interesados en la revisión de las exigencias del trabajo;

(h) lograr la plena participación de todos los grupos sociales en el proceso de desarrollo y en los beneficios derivados de éste.

5.

(1) Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, los Estados Miembros deberían establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

(2) Los Miembros deberían tratar, en especial, de:

(a) asegurar a todos iguales posibilidades de orientación y formación profesionales;

(b) proporcionar orientación profesional, en forma continua, realista y ampliamente concebida, a los diversos grupos de la población en todas las ramas de actividad económica;

(c) establecer sistemas globales de formación profesional que abarquen todos los aspectos del trabajo productivo en todas las ramas de actividad económica; d) facilitar la movilidad entre tipos diferentes de formación profesional dentro de las diversas ocupaciones y ramas de actividad económica y entre ellos, y entre diferentes niveles de responsabilidad;

(e) coordinar la formación profesional destinada a un sector de la economía o a una rama de la actividad económica con aquella destinada a otros sectores o a otras ramas;

(f) establecer planes de formación profesional sistemática en todas las ramas de actividad económica y para todos los tipos de trabajo y niveles de calificación y de responsabilidad;

(g) ofrecer a todos los trabajadores posibilidades efectivas de reincorporación al sistema educativo, a un nivel que corresponda a su experiencia práctica en la vida profesional;

(h) establecer una estrecha cooperación y coordinación entre la orientación profesional y la formación profesional que se proporcionan fuera del sistema escolar, por una parte, y la orientación escolar y el sistema de enseñanza escolar, por otra;

(i) crear condiciones que permitan a los trabajadores completar su formación profesional mediante una educación sindical impartida por sus organizaciones representativas;

(j) realizar investigaciones y adaptar las disposiciones y métodos administrativos en la forma que requiera la ejecución de los programas de orientación y de formación profesionales.

6. Las políticas y los programas de orientación y de formación profesionales deberían:

(a) coordinarse con la política y con los grandes programas de desarrollo social y económico, tales como los relativos a la promoción del empleo, la integración social, el desarrollo rural, el desarrollo de la artesanía y la industria, la adaptación de los métodos y la organización del trabajo a las necesidades humanas, y el mejoramiento de las condiciones de trabajo;

(b) tener en cuenta la interdependencia y la cooperación internacionales en el campo económico y tecnológico;

(c) ser revisados periódicamente en función del desarrollo económico y social actual y del previsto;

(d) promover actividades que estimulen a los trabajadores a contribuir al mejoramiento de las relaciones internacionales;

(e) contribuir a un mejor entendimiento de los problemas técnicos, científicos, económicos, sociales y culturales;

(f) crear y desarrollar una infraestructura adaptada que permita impartir una formación adecuada en la que se respeten normas esenciales de higiene y de seguridad en el trabajo.

III. Orientación Profesional

7.

(1) Todo Miembro debería ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, incluidos programas apropiados para todos los minusválidos.

(2) Esta información y esta orientación deberían abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural y a todos los niveles de responsabilidad.

(3) Esta información y esta orientación deberían ser completadas con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; esta información debería suministrarse de conformidad con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas que incumben a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

8.

(1) Los objetivos principales de los programas de orientación profesional deberían ser los siguientes:

(a) ofrecer a los niños y a los adolescentes que no se hayan incorporado todavía a la fuerza de trabajo una base adecuada que les permita elegir un tipo de educación o una formación profesional en función de sus aptitudes, capacidades e intereses, así como de las oportunidades de empleo;

(b) ayudar a los beneficiarios de los programas de enseñanza y de formación profesional a sacar el mejor provecho posible y a prepararse sea para recibir una instrucción o una formación profesional complementaria, sea para iniciar una actividad profesional y proseguir su instrucción y formación cuando y en la forma que sea necesario durante su vida profesional;

(c) ayudar a las personas que se incorporan a la fuerza de trabajo, que intentan cambiar de actividad profesional o que están desempleadas a elegir una ocupación y a planear la enseñanza o la formación profesional correspondiente;

(d) informar a las personas que ejercen una actividad de las oportunidades de mejorar sus posibilidades de perfeccionamiento profesional, la calidad de su trabajo, su remuneración y su situación, así como de los requisitos en materia de enseñanza y de formación profesional para conseguir tal mejora y de los medios existentes para ello;

(e) dar a conocer al público en general la contribución que aportan o pueden aportar al desarrollo general y a la expansión del empleo los diversos sectores de la economía y ramas de actividad económica, sin olvidar aquellos que gozan tradicionalmente de poco prestigio;

(f) ayudar a las instituciones participantes a facilitar información sobre la eficacia de determinados programas de formación, como parte integrante de la orientación profesional.

(2) Los Miembros deberían velar por que tales programas sean compatibles con el derecho a elegir libremente ocupación y a tener oportunidades justas de promoción, así como con el derecho a la instrucción.

9. Al ampliar el alcance de sus sistemas de orientación profesional, los Miembros deberían procurar en particular:

(a) ayudar a los niños y adolescentes que asisten a la escuela a que aprecien el valor y la importancia del trabajo y a que comprendan el mundo del trabajo y se familiaricen con las condiciones de trabajo en el mayor número de ocupaciones posibles, habida cuenta de las oportunidades de empleo y carrera a las que pueden tener acceso, y con los requisitos necesarios para aprovechar dichas oportunidades;

(b) dar a los niños y a los jóvenes que nunca hayan asistido a la escuela o que la hayan dejado prematuramente información sobre el mayor número posible de profesiones y las posibilidades de empleo en esas profesiones, así como orientación sobre la manera de acceder a ellas;

(c) informar a los adultos que trabajan, incluidos los trabajadores independientes, sobre las tendencias y objetivos del desarrollo que los afecten y, en particular, sobre las consecuencias que los cambios sociales, técnicos y económicos pueden acarrear para su actividad;

(d) dar a las personas desempleadas y subempleadas toda la información y orientación necesarias sobre las posibilidades de encontrar empleo o de mejorar su situación en el empleo y sobre los medios disponibles para lograr este objetivo;

(e) facilitar a las personas que tengan problemas especiales en relación con la enseñanza, la formación profesional o el empleo, asistencia para resolverlos en el marco de las medidas generales orientadas al progreso social.

10.

(1) Se deberían ofrecer programas de orientación profesional colectiva, que abarquen la difusión de informaciones concretas y la orientación, a grupos de personas con análogos problemas profesionales; también debería brindarse asesoramiento individual.

(2) El asesoramiento individual debería ser accesible en particular a los jóvenes y a los adultos que precisan una asistencia especializada para descubrir sus aptitudes, habilidades e intereses profesionales, así como para evaluar las oportunidades de enseñanza, formación profesional y empleo a que pueden tener acceso, y para elegir un tipo determinado de enseñanza, formación profesional o empleo.

(3) El asesoramiento individual y, según los casos, la orientación profesional de grupo deberían tener en cuenta las necesidades específicas de información y asistencia de cada individuo, y prestar particular atención a los minusválidos físicos y mentales y a las personas poco favorecidas desde el punto de vista social y educativo. Estas actividades podrían comprender ejercicios de búsqueda y evaluación de información y de adopción de decisiones, facilitando el examen de una variedad extensa de carreras y objetivos, a fin de fomentar la capacidad de elegir con conocimiento de causa. Deberían siempre tomar en consideración el derecho del individuo a efectuar su propia elección basándose en una información amplia en la materia.

(4) El asesoramiento individual debería completarse, cuando fuera necesario, mediante consejos sobre medidas correctoras y sobre cualquier ayuda que pueda ser útil para la adaptación profesional.

11. Los Miembros cuyos programas de orientación profesional se hallen en una fase inicial de desarrollo deberían, en un principio, fijarse como objetivos:

(a) señalar a la atención de los jóvenes la importancia de que elijan formación general y profesional teniendo plenamente en cuenta las posibilidades de empleo existentes y las tendencias, así como sus aptitudes e intereses personales;

(b) asistir a los grupos de población que requieren ayuda para superar los obstáculos tradicionales con que tropiezan para elegir libremente enseñanza, formación profesional u ocupación;

(c) satisfacer las necesidades de quienes tienen aptitudes potenciales especiales para actividades de mayor importancia.

12. Los Miembros deberían hacer uso en sus programas de orientación profesional de todos los recursos y medios de comunicación disponibles que mejor permitan alcanzar a los grupos de población interesados.

13.

(1) Cada vez que ello sea posible, convendría utilizar pruebas apropiadas de capacidad y de aptitud -- incluyendo las características psicológicas y fisiológicas -- y otros métodos de examen para los fines de la orientación profesional, según las necesidades de cada caso particular.

(2) Dichas pruebas y otros métodos de examen sólo deberían utilizarse de acuerdo con la persona que solicita orientación y deberían combinarse con otros métodos de exploración de las características personales; asimismo, deberían ser llevados a cabo únicamente por especialistas.

(3) No deberían comunicarse a un tercero los resultados de dichas pruebas y otros exámenes sin el consentimiento expreso de la persona interesada.

14.

(1) Cuando en la orientación profesional se utilicen pruebas u otros métodos de examen, éstos deberían normalizarse según grupos de edad, categoría de población y nivel cultural del grupo, asegurándose su eficacia para alcanzar los objetivos concretos que persiguen.

(2) Debería ejecutarse un programa permanente para desarrollar y normalizar, a intervalos regulares, dichas pruebas u otros métodos de examen que tengan en cuenta las modificaciones de las condiciones y estilos de vida.

IV. Formación Profesional

A. Disposiciones generales

15.

(1) Los Miembros deberían gradualmente ampliar, adaptar y armonizar sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

(2) Al hacerlo, deberían prestar especial atención a la conveniencia de:

(a) ofrecer, siempre que sea posible, oportunidades de promoción a las personas que tienen el deseo y la capacidad de alcanzar niveles superiores de calificación y de responsabilidad;

(b) mejorar la formación profesional en sectores de economía y ramas de actividad económica en que la formación profesional sea esencialmente empírica y en que se utilicen técnicas y métodos de trabajo anticuados;

(c) ofrecer oportunidades de formación profesional a grupos de la población que no hayan recibido una atención suficiente en el pasado, en particular a los grupos desfavorecidos en el plano económico y social;

(d) coordinar eficazmente la enseñanza general y la formación profesional, la enseñanza teórica y la práctica, y la formación inicial y la complementaria.

(3) Los programas de formación profesional deberían estar concebidos de modo que favorezcan el pleno empleo y el desarrollo de las aptitudes personales de cada individuo.

16. Los programas de formación profesional para las diversas ocupaciones y ramas de actividad económica deberían, según sea conveniente, organizarse en etapas progresivas, de manera que ofrezcan oportunidades adecuadas de:

(a) formación inicial para jóvenes y adultos con poca o ninguna experiencia profesional;

(b) formación complementaria que permita a las personas que ya ejercen una profesión:

(i) mejorar su competencia o ampliar la gama de actividades que pueden desempeñar, pasar a ejercer trabajo de nivel superior o conseguir una promoción;

(ii) actualizar sus conocimientos y calificaciones en función de la evolución que se registre en su ocupación;

(c) recibir una nueva formación para permitir a los adultos adquirir nuevas calificaciones para otro tipo de ocupación;

(d) adquirir la formación complementaria necesaria;

(e) recibir formación en materia de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, especialmente en el caso de jóvenes y adultos con poca experiencia profesional;

(f) recibir información sobre los derechos y obligaciones resultantes del empleo, incluidos los relativos a la seguridad social.

17.

(1) Debería hacerse todo lo posible para desarrollar y utilizar plenamente, de ser necesario con financiamiento público, todas las posibilidades de formación profesional existentes o potenciales, incluyendo los recursos disponibles en las empresas, para facilitar programas de formación profesional continua.

(2) En los programas de formación debería recurrirse, según convenga, a los medios de comunicación de masas, a unidades móviles, a cursos por correspondencia y a otros medios de autoenseñanza.

18. Los programas de formación inicial para jóvenes con poca o ninguna experiencia profesional deberían comprender, en particular:

(a) enseñanza general coordinada con la formación práctica y la instrucción teórica correspondiente;

(b) formación básica en conocimientos teóricos y prácticos comunes a diversas ocupaciones afines, que podría impartirse en un instituto de enseñanza o de formación profesional o en la empresa, en el puesto de trabajo o fuera de él;

(c) especialización en conocimientos teóricos y prácticos directamente utilizables en los empleos existentes o que se han de crear;

(d) iniciación controlada a las condiciones en que se desarrolla normalmente el trabajo.

19.

(1) Los cursos de formación inicial a tiempo completo deberían incluir, siempre que sea posible, una adecuada sincronización entre la enseñanza teórica en las instituciones de formación y la formación práctica en las empresas de forma que se asegure que esa enseñanza teórica corresponde a una situación de trabajo real; asimismo, la formación práctica fuera de las empresas debería, en lo posible, corresponder a situaciones de trabajo reales.

(2) La formación en el trabajo organizada como parte integrante de la enseñanza que se da en instituciones de formación debería ser planificada conjuntamente por las empresas, las instituciones y los representantes de los trabajadores interesados, con objeto de:

(a) permitir que los educandos utilicen los conocimientos que han adquirido fuera de su empleo en situaciones reales de trabajo;

(b) dar formación en los aspectos de la ocupación que no pueden enseñarse fuera de las empresas;

(c) familiarizar a los jóvenes con poca o ninguna experiencia profesional con las exigencias y condiciones en que probablemente habrán de trabajar y con sus responsabilidades en el trabajo en grupo.

20. Las personas que ingresen en un empleo después de haber terminado los cursos a tiempo completo mencionados en el párrafo 19 deberían recibir:

(a) iniciación que las familiarice con la naturaleza y objetivos de la empresa y con las condiciones en que el trabajo se efectúa;

(b) formación adicional sistemática en el trabajo, completada con los necesarios cursos complementarios;

(c) en la medida de lo posible, experiencia práctica en diversas actividades y funciones útiles para la formación, comprendida la adaptación al puesto de trabajo.

21. Las autoridades competentes deberían establecer, en consulta con las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores y en el marco de la planificación y legislación nacionales, planes nacionales o regionales de formación complementaria relacionados con la situación del empleo.

22.

(1) Las empresas deberían, en consulta con los representantes de los trabajadores, los interesados y las personas responsables de su trabajo, establecer planes de perfeccionamiento para su personal a todos los niveles de calificación y responsabilidad, y revisarlos a intervalos regulares; se podría designar una comisión conjunta para este fin.

(2) Dichos planes deberían:

(a) ofrecer oportunidades de capacitación para acceder a niveles superiores de calificación profesional y de responsabilidad;

(b) abarcar la formación técnica y de otra naturaleza, así como la experiencia profesional de los interesados;

(c) tener en cuenta tanto las aptitudes y preferencias de los interesados como las exigencias del trabajo.

(3) Las personas responsables del trabajo de otras deberían tener la obligación de contribuir de modo efectivo al éxito de los planes de perfeccionamiento profesional.

(4) La responsabilidad de organización en materia de concepción, ejecución y revisión de los planes de perfeccionamiento profesional debería definirse claramente y asignarse, en la medida de lo posible, a una sección especial o a una o más personas que desempeñen una actividad de nivel compatible con tal responsabilidad.

23.

(1) Los trabajadores que reciban formación en la empresa deberían:

(a) recibir una remuneración o asignación adecuada;

(b) estar amparados por las mismas disposiciones de seguridad social aplicables a la mano de obra fija de la empresa de que se trate.

(2) Los trabajadores que reciban formación fuera de la empresa deberían beneficiarse de licencias de estudios de acuerdo con las disposiciones del Convenio y la Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974.

B. Normas y directrices en materia de formación profesional

24.

(1) La formación inicial y el perfeccionamiento para la adquisición de calificaciones profesionales reconocidas deberían regirse, en la medida de lo posible, por normas generales fijadas o aprobadas por el organismo competente, después de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

(2) Estas normas deberían indicar:

(a) el nivel de conocimientos y calificaciones que se exige para el ingreso a los diversos cursos de formación profesional;

(b) el nivel de competencia que debe alcanzarse en cada actividad o función principal de la ocupación considerada en cada fase de formación, así como, en la medida de lo posible, el contenido y la duración de la formación y los recursos y el material necesarios para garantizar que se pueda alcanzar tal nivel de competencia;

(c) la parte de la formación profesional que incumbirá al sistema de enseñanza, a los establecimientos de formación profesional, a las empresas mediante la formación en el trabajo, o a otros medios de formación;

(d) el carácter y duración de la experiencia práctica que pueda exigirse en los programas de formación profesional;

(e) el contenido de la formación en base a los principios de la formación polivalente y de la movilidad ocupacional;

(f) la metodología que deba aplicarse, teniendo en cuenta los objetivos de la formación y las características de los educandos;

(g) los exámenes que deban pasarse u otros medios de evaluación de los resultados;

(h) los certificados que deban otorgarse después de haber completado satisfactoriamente los cursos de formación profesional.

25.

(1) La misma ocupación podrá regirse por más de una norma de formación profesional en la medida en que las condiciones en que se efectúa el trabajo y las actividades que entraña varíen considerablemente según los diferentes sectores de la economía, ramas de actividad económica o importancia de la empresa.

(2) Las normas relativas a una misma ocupación deberían armonizarse para facilitar la movilidad en el empleo, reconociéndose plenamente las calificaciones y la experiencia profesional que hayan adquirido los interesados en la ocupación considerada.

26.

(1) Deberían establecerse directrices que especifiquen la organización y el contenido de la formación profesional para las ocupaciones, niveles de calificación y conocimiento y niveles de responsabilidad para los cuales se demuestre que las normas previstas en el párrafo 24 de esta Recomendación son inadecuadas.

(2) Tales directrices pueden ser necesarias, en especial, en lo que atañe a:

(a) la formación de los futuros supervisores, especialistas y directivos y de las personas ya ocupadas en estas funciones;

(b) la formación de los instructores, directivos y supervisores de la formación profesional;

(c) la formación profesional para ramas de actividad económica que cuentan con un número importante de trabajadores por cuenta propia o de pequeñas empresas;

(d) el mejoramiento de la formación profesional para ramas de actividad económica en que haya pocos o ningún medio de formación profesional sistemática y para las empresas que utilicen técnicas y métodos de trabajo anticuados.

(3) Esas directrices podrían también ser adecuadas para la primera formación en el empleo de las personas que acaben de terminar cursos a tiempo completo de formación inicial en establecimientos de enseñanza o de formación profesional.

27. Las normas y directrices sobre formación profesional deberían evaluarse y revisarse periódicamente, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y adaptarse a los cambios en las necesidades; la periodicidad de dichas revisiones debería determinarse en función del ritmo de la evolución en la ocupación considerada.

28.

(1) Los Miembros deberían establecer gradualmente normas y directrices o, eventualmente, ampliar su alcance hasta abarcar todas las ocupaciones principales y todos los niveles de calificación y responsabilidad.

(2) Debería darse prioridad a la formación profesional para ocupaciones y niveles de calificación y de responsabilidad que sean de importancia fundamental para el progreso social y económico.

V. Formación para Funciones de Gestión y Supervisión y Trabajo por Cuenta Propia

29.

(1) Las personas responsables del trabajo de otras, el personal profesional y especializado que participa en la dirección de la empresa y las personas que se preparan para ejercer funciones de gestión y de supervisión deberían tener acceso a una formación para las funciones de gestión y supervisión.

(2) De conformidad con la planificación nacional y las leyes y reglamentos nacionales, y después de consultar a las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, las

autoridades competentes deberían elaborar planes de formación para desempeñar funciones de gestión y supervisión y para las personas que trabajan por cuenta propia.

30.

(1) En los programas de formación para funciones de gestión y de supervisión debería tenerse en cuenta el nivel de responsabilidad actual y futura de los educandos.

(2) Los programas deberían concebirse especialmente para:

(a) desarrollar un buen conocimiento y comprensión de los aspectos económicos y sociales de la adopción de decisiones;

(b) desarrollar actitudes y capacidades para dirigir y motivar a otras personas en el respeto de la dignidad humana y para fomentar relaciones laborales justas;

(c) fomentar el espíritu de iniciativa y una actitud positiva frente al cambio y la capacidad de apreciar los efectos de éste en las demás personas;

(d) desarrollar la capacidad para ejercer nuevas responsabilidades en el trabajo;

(e) afianzar en los interesados la noción de la importancia de la instrucción, la orientación y la formación profesional para el personal de la empresa;

(f) fomentar el conocimiento de la condición de los trabajadores en su vida profesional, la preocupación por su bienestar y el conocimiento del derecho laboral y de los regímenes de seguridad social;

(g) hacer comprender el valor de los esfuerzos que se realizan para el mejoramiento de sí mismo;

(h) servir de base a un perfeccionamiento que permita adaptarse a nuevas necesidades.

31.

(1) Los programas de formación profesional para el trabajo por cuenta propia deberían tener en cuenta la situación social del trabajador y:

(a) abarcar, además de la formación técnica correspondiente, una formación en los principios y prácticas básicos de la gestión de empresas y de la formación de otras personas;

(b) hacer comprender mejor la necesidad de tomar iniciativas, de evaluar los riesgos y de aceptarlos.

(2) Los programas deberían ofrecer posibilidades de actualización periódica de los conocimientos y ser completados por una información continua sobre la evolución técnica en la especialidad de que se trate, así como sobre las fuentes de financiación y, en su caso, las formas de comercialización más adecuadas.

VI. Programas para Determinadas Zonas o Ramas de Actividad Económica

32.

(1) Deberían establecerse programas apropiados de orientación y de formación profesionales para determinadas zonas o ramas de actividad económica en que se requiera una acción de mejora global o un cambio estructural importante.

(2) Estos programas deberían formar parte de los programas nacionales de orientación y de formación profesionales en conjunto y coordinarse con otras actividades encaminadas a desarrollar la zona o la rama de actividad económica considerada.

33. Entre las zonas y ramas de actividad económica que puedan requerir programas separados, podría prestarse especial atención a las zonas rurales, a las ramas de actividad económica que utilicen técnicas y métodos de trabajo anticuados, a las industrias y empresas en decadencia o que cambian sus actividades y a industrias proyectadas o recién creadas.

A. Zonas rurales

34.

(1) Los programas destinados a las zonas rurales deberían tener por objeto garantizar plenamente la igualdad de oportunidades en

materia de orientación y de formación profesionales entre la población rural y urbana.

(2) Tales programas deberían estar concebidos en el marco de la política nacional de desarrollo, teniendo en cuenta, entre otras cosas, las características y tendencias de las migraciones entre las zonas rurales y urbanas.

35.

(1) Los programas destinados a las zonas rurales deberían prever las necesidades especiales en materia de orientación y de formación profesionales de:

(a) los trabajadores agrícolas, incluidos los de las plantaciones, los pequeños propietarios que explotan directamente sus fincas, los arrendatarios y aparceros y demás personas ocupadas en la agricultura o en sectores afines, especialmente en caso de reforma agraria y de otros cambios importantes en los sistemas de abastecimiento, producción y distribución en las zonas consideradas;

(b) las personas empleadas en ocupaciones no agrícolas, y en particular en la educación, las comunicaciones, transportes y otros servicios, y en la artesanía.

(2) Esos programas deberían tener en cuenta las diferencias en las necesidades según el tipo de actividad rural considerada, su grado de mecanización, especialización y modernización, así como su amplitud.

(3) Los programas deberían comprender formación en materia de organización cooperativa y gestión de empresas.

36.

(1) Los países en que los medios y los programas de orientación y de formación profesionales para las zonas rurales estén todavía poco desarrollados deberían concentrar inicialmente sus esfuerzos en:

(a) facilitar información a los jóvenes y a los adultos de las zonas rurales sobre los objetivos y las medidas previstas para introducir mejoras o cambios estructurales importantes en la zona considerada y sobre los efectos de esta acción en su trabajo y su vida;

(b) ofrecer oportunidades de enseñanza y de formación profesional sistemáticas a tiempo completo o parcial, según convenga, a los jóvenes que trabajan para completar su formación empírica en el puesto de trabajo;

(c) preparar programas breves de formación complementaria, de actualización de la formación o de nueva formación profesional para los adultos, por conducto de los servicios existentes de formación profesional, divulgación y demás servicios de asesoramiento;

(d) crear en las regiones rurales un personal de dirección en los ámbitos social y económico, y fomentar la participación de grupos más amplios de población en las actividades de desarrollo;

(e) promover la voluntad de mejoramiento individual.

(2) Estos países deberían examinar periódicamente sus prioridades respecto de las zonas rurales para lograr progresivamente:

(a) el establecimiento de servicios completos de información y orientación profesionales para la población rural en su conjunto;

(b) la introducción y generalización de una formación inicial y sistemática para los jóvenes;

(c) la introducción de programas completos de perfeccionamiento profesional sobre una base continua o periódica para atender las necesidades de los adultos.

37. Los países que por razones financieras o por falta de personal calificado no puedan ofrecer servicios adecuados a la población rural en su conjunto podrían considerar:

(a) concentrar temporalmente sus actividades en zonas geográficas limitadas en que pueda adquirirse una buena experiencia para la acción ulterior en otras zonas;

(b) dar la prioridad a los trabajadores agrícolas sin tierras y a otros grupos económicamente débiles de las zonas rurales que necesitan de forma apremiante la justicia económica y social.

B. Ramas de actividad económica que utilicen técnicas y métodos de trabajo anticuados

38.

(1) Deberían desarrollarse programas para las ramas de actividad económica y las ocupaciones en que la utilización de técnicas y métodos de trabajo anticuados es muy común, siguiendo, según las necesidades, principios análogos a los aplicados a los programas de las regiones rurales.

(2) Tales programas deberían tener por finalidad proporcionar orientación y formación profesionales a las personas empleadas en estas ramas de actividad económica u ocupaciones, o que ingresen en las mismas, para que puedan participar en la modernización de los métodos y productos o contribuir a ella, y beneficiarse con los cambios que se vayan introduciendo.

39. Los servicios de divulgación y demás servicios de asesoramiento para trabajadores por cuenta propia y pequeños empresarios en estas ramas de actividad económica o en estas ocupaciones deberían proporcionarles información sobre las posibilidades de innovación en su trabajo y sobre la formación profesional y demás servicios que podrían serles útiles a ese fin.

40. En el planeamiento de la formación profesional para estas ramas de actividad económica u ocupaciones deberían tenerse en cuenta:

(a) la necesidad de ampliar el campo de actividad de las empresas o de especializar sus actividades y las oportunidades para ello, así como las repercusiones de esta ampliación o especialización en la formación profesional;

(b) las posibilidades de mejorar los métodos de formación profesional y, en particular, de dar oportunidades de educación permanente;

(c) las posibilidades de combinar los servicios de formación para directores de empresa con otras actividades encaminadas a mejorar el nivel de eficiencia; d) la creación de nuevas posibilidades de empleo productivo.

41. Las actividades de formación profesional para estas ramas de actividad económica y ocupaciones:

(a) podrían estar concebidas inicialmente como complemento de los sistemas tradicionales por los que se adquieren los conocimientos y calificaciones profesionales;

(b) deberían tener en cuenta las necesidades de los jóvenes que reciben una formación inicial y de las personas que ya trabajan en estas ramas de actividad económica o en estas ocupaciones, incluidos los pequeños empresarios y otras personas que se encargan de la formación inicial de los jóvenes.

C. Industrias y empresas en decadencia o en trance de reconversión

42. Cuando una industria o una empresa estén declinando, convendría que sus trabajadores pudieran obtener, en tiempo oportuno, una orientación y una formación profesional que faciliten su readaptación y les permitan encontrar nuevo empleo.

43. En los casos en que industrias o empresas cambien sus productos y métodos de producción o los servicios que prestan, deberían ponerse a disposición de los trabajadores afectados, en tiempo oportuno, cursos organizados en colaboración con las empresas o industrias interesadas que los ayuden a adaptarse a las nuevas tareas.

D. Nuevas industrias

44. En el planeamiento de la orientación y la formación profesional en relación con la creación de nuevas industrias deberían tenerse en cuenta:

(a) las necesidades de obreros, especialistas, directores y administradores en la fase de construcción y después de la puesta en marcha de las nuevas instalaciones, así como la necesaria nueva formación de las personas ocupadas durante la fase de construcción para colocarlas en otros empleos después de la puesta en marcha;

(b) las necesidades de trabajadores independientes y contratistas encargados de trabajos para las nuevas industrias;

(c) la necesidad de proporcionar información y formación profesional con respecto a nuevas actividades que el cambio de las condiciones económicas de la región haga posibles o necesarias;

(d) la necesidad de proporcionar servicios de orientación y nueva formación profesional a las personas cuyos conocimientos y calificaciones hayan quedado superados como consecuencia de cambios en la estructura de la demanda de mano de obra en la región;

(e) la necesidad de ofrecer nuevas oportunidades a los trabajadores independientes y a los contratistas cuya actividad pueda verse perjudicada por la competencia creada por las nuevas empresas.

VII. Grupos Especiales de Población

45.

(1) Deberían adoptarse medidas para proporcionar a determinados grupos de la población orientación y formación profesionales efectivas y adecuadas a fin de que gocen de igualdad de oportunidades en el empleo y puedan integrarse más fácilmente en la sociedad y la economía.

(2) Debería prestarse especial atención, en particular, a los siguientes grupos:

(a) personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado prematuramente;

(b) trabajadores de edad;

(c) miembros de minorías lingüísticas o de otra índole;

(d) minusválidos físicos o mentales.

A. Personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado prematuramente

46. Deberían adoptarse medidas para que todas las personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado antes de adquirir una instrucción general suficiente para integrarse en una sociedad y en una economía en vías de modernización tengan acceso a una orientación profesional, a una enseñanza general y a una formación de base, teniéndose debidamente en cuenta las oportunidades del mercado del empleo.

47. La orientación profesional de las personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado antes de adquirir nociones suficientes de lectura y cálculo debería concebirse en la forma más amplia posible, sin dejar de tener en cuenta las medidas especiales de enseñanza y formación profesional y las otras oportunidades de enseñanza, formación y empleo que puedan ofrecérseles.

48.

(1) Entre las medidas para que estas personas tengan acceso a una formación básica y a una enseñanza general podrían figurar:

(a) instrucción a tiempo parcial consistente en los conocimientos y calificaciones necesarios para su trabajo y una enseñanza general, vinculada a la otra instrucción, para los menores ocupados en una explotación agrícola u otra empresa familiar o en otras ramas de la economía;

(b) cursos que proporcionen las necesarias calificaciones básicas y una enseñanza general complementaria para los jóvenes y, en caso necesario, para los adultos, a fin de facilitar su ingreso en la formación profesional sistemática o aumentar sus oportunidades de empleo y promoción;

(c) una formación profesional especial combinada con el trabajo productivo destinada a los jóvenes desempleados y completada, en caso necesario, con cursos de enseñanza general, a fin de proporcionarles los conocimientos, calificaciones y hábitos de trabajo necesarios para que puedan desempeñar una actividad económica útil y remuneradora;

(d) cursos de alfabetización y cálculo elemental, sobre todo para adultos, relacionados y completados con una formación profesional en los conocimientos y calificaciones necesarios para una ocupación o tipo de trabajo determinado, así como una participación efectiva en actividades de desarrollo; ello debería coordinarse con otras medidas generales para la eliminación del analfabetismo; e) cursos especiales complementarios de enseñanza y formación técnica para los jóvenes y adultos que trabajan a fin de elevar el nivel de su trabajo o mejorar sus oportunidades de promoción;

(f) cursos de formación en especialidades que se requieran urgentemente en el mercado del empleo para personas que hayan recibido poca o ninguna instrucción escolar.

(2) A fin de poner en práctica las medidas mencionadas, deberían elaborarse y aplicarse métodos especiales de formación profesional.

49. Los certificados que se otorguen de conformidad con estas medidas deberían armonizarse con los que se obtienen en el sistema de enseñanza oficial o con los de las personas que hayan recibido formación por otros medios.

B. Trabajadores de edad avanzada

50.

(1) Las medidas para remediar las dificultades con que tropiezan los trabajadores de edad avanzada en el empleo podrían consistir, según los casos, en:

(a) determinar y modificar en lo posible aquellas condiciones de trabajo que son susceptibles de acelerar el proceso de envejecimiento físico y mental;

(b) proporcionar a los trabajadores de edad avanzada la orientación y la formación profesionales de que precisen, especialmente en relación con cualquiera de las necesidades siguientes:

(i) actualizar sus conocimientos y calificaciones proporcionándoles las informaciones adecuadas en el momento oportuno;

(ii) elevar su nivel de instrucción general y de calificación profesional con el concurso de especialistas en formación de adultos para equiparlos con los jóvenes mejor instruidos y capacitados que ingresan o trabajan ya en la misma ocupación;

(iii) informarlos oportunamente sobre los medios de perfeccionamiento disponibles e iniciar y proseguir ese perfeccionamiento en el momento adecuado, es decir, antes de que se introduzcan nuevas técnicas y métodos de trabajo;

(iv) poner a su disposición otro empleo, en su propia especialidad o en otra distinta, en que puedan utilizar sus calificaciones y conocimientos, en la medida de lo posible, sin pérdida de ingresos;

(v) cerciorarse de que no estén privados de la formación profesional por límites de edad máxima de admisión a dicha formación, fijados sin atender a la realidad;

(vi) elaborar métodos especiales de formación profesional adaptados a las necesidades de los trabajadores de edad avanzada;

(vii) tomar todas las medidas necesarias para poner a su disposición instructores competentes en cuanto a sus cualidades técnicas y pedagógicas y que estén bien preparados para impartir una formación complementaria adaptada a las necesidades de los trabajadores de edad avanzada;

(c) incitar a los trabajadores de edad avanzada a aprovechar los servicios de orientación y de formación profesionales o las oportunidades de traslado que pueden ayudarlos a superar sus problemas;

(d) informar al público en general, y especialmente al personal de orientación y formación profesionales, al personal de los servicios del empleo y de otros servicios sociales competentes, a los empleadores y a los trabajadores, de los esfuerzos de adaptación al empleo que los trabajadores de edad avanzada pueden verse precisados a realizar y de la conveniencia de ayudarlos en tales esfuerzos.

(2) Deberían tomarse también medidas en lo posible para desarrollar métodos de trabajo, herramientas y equipos adaptados a las necesidades especiales de los trabajadores de edad avanzada y para darles la formación necesaria para utilizar tales métodos y equipos.

C. Minorías lingüísticas y de otra naturaleza

51. Las personas que forman parte de minorías lingüísticas y de otra naturaleza deberían tener acceso a una orientación profesional que las informe, en su lengua materna o en una lengua que les sea familiar, y cuando sea necesario mediante intérpretes, de las condiciones y requisitos existentes en materia de empleo, así como de los derechos y obligaciones de las partes interesadas y de la asistencia que pueden recibir para resolver sus problemas particulares.

52. Deberían establecerse, según las necesidades, programas especiales de enseñanza para las minorías lingüísticas y otras minorías. En el caso de las minorías lingüísticas, estos programas de formación deberían darse, si fuese posible, en la lengua vernácula y eventualmente deberían comprender la enseñanza de idiomas.

D. Minusválidos físicos o mentales

53.

(1) Siempre que con ello puedan beneficiarse, los minusválidos físicos o mentales deberían tener acceso a los programas de orientación y formación profesionales establecidos para la población en general.

(2) Cuando esto no sea aconsejable debido a la gravedad o a la naturaleza de la incapacidad o a las necesidades particulares de ciertos grupos de minusválidos físicos o mentales, deberían establecerse programas especialmente adaptados.

(3) Deberían desplegarse todos los esfuerzos posibles para informar a la opinión pública, los empleadores, los trabajadores, el personal médico y paramédico y los trabajadores sociales sobre la necesidad de facilitar a los minusválidos físicos o mentales orientación y formación profesionales que les permitan encontrar un empleo correspondiente a sus necesidades, así como sobre las adaptaciones en el empleo que puedan ser necesarias a algunos de aquéllos y sobre la conveniencia de darles un apoyo especial en el empleo.

(4) En lo posible, deberían adoptarse medidas para garantizar, en la medida posible, la integración o la reintegración de los minusválidos físicos o mentales a la vida productiva, en un ambiente normal de trabajo.

(5) Debería tenerse en cuenta la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955.

VIII. Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

54.

(1) Deberían adoptarse medidas a fin de promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el empleo y en la sociedad en general.

(2) Dichas medidas deberían formar parte integrante del conjunto de medidas económicas, sociales y culturales adoptadas por los gobiernos para mejorar la situación del empleo de las mujeres, y, en lo posible, deberían:

(a) convencer a la opinión pública, y en especial a los padres, maestros, personal de orientación y formación profesionales, personal de los servicios del empleo y otros servicios sociales, empleadores y trabajadores, de la necesidad de que hombres y mujeres participen en pie de igualdad en la sociedad y en la economía y de la necesidad de modificar las actitudes tradicionales respecto del trabajo de mujeres y hombres en el hogar y en la vida profesional;

(b) proporcionar orientación profesional a las jóvenes y a las mujeres sobre la misma amplia gama de oportunidades de enseñanza, formación profesional y empleo que a los jóvenes y a los hombres, incitarlas a aprovechar plenamente estas oportunidades y crear las condiciones que les permitan aprovechar plenamente esas oportunidades;

(c) fomentar el acceso, en igualdad de condiciones, de las jóvenes y de las mujeres a todos los tipos de educación y a la formación para todos los tipos de empleo, incluidos los tradicionalmente accesibles a los jóvenes y a los hombres, a reserva de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo;

(d) favorecer el perfeccionamiento de las jóvenes y de las mujeres, con el fin de garantizar su desarrollo personal y su promoción a empleos calificados y puestos de responsabilidad, e incitar a los empleadores a que les ofrezcan las mismas posibilidades de enriquecer su experiencia profesional que tienen los trabajadores de similar nivel de instrucción y calificaciones;

(e) crear, en la medida de lo posible, guarderías infantiles diurnas y otros servicios para niños de toda edad, de forma que las mujeres y las jóvenes con responsabilidades familiares puedan tener acceso a los servicios normales de formación profesional, así como acogerse a arreglos especiales; por ejemplo, cursos a tiempo parcial o por correspondencia, programas de formación profesional por etapas o programas que utilicen los medios de comunicación de masas;

(f) establecer programas de formación profesional para las mujeres que hayan sobrepasado la edad normal de ingreso en la vida profesional, y que desean tomar un empleo por primera vez o reintegrarse a él después de un período de ausencia.

55. Los hombres que tengan problemas análogos deberían tener acceso a programas especiales de formación profesional análogos a los que se prevén en los apartados e) y f) del subpárrafo 2) del párrafo 54 de la presente Recomendación.

56. En la aplicación de las medidas destinadas a promover la igualdad de hombres y mujeres en el campo de la formación y del empleo deberían tomarse en cuenta las disposiciones del Convenio y de la Recomendación sobre las políticas del empleo, 1964.

IX. Trabajadores Migrantes

57. Deberían preverse una orientación y una formación profesionales eficaces para los trabajadores migrantes, a fin de que puedan beneficiarse de la igualdad de oportunidades en el empleo.

58. En la orientación y la formación profesionales debería tenerse en cuenta el hecho de que los trabajadores migrantes pueden tener solamente un conocimiento muy rudimentario del idioma de los países de empleo. Las disposiciones de los párrafos 51 y 52 de la presente Recomendación también deberían aplicárseles.

59. La orientación y la formación profesionales de los trabajadores migrantes deberían tener en cuenta:

(a) las necesidades del país de empleo;

(b) la posible reintegración de los trabajadores migrantes en la economía de su país de origen.

60. En lo que atañe a la orientación y formación profesionales para los trabajadores migrantes, deberían tenerse en cuenta las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo relativas a estos trabajadores. Tales cuestiones deberían asimismo ser objeto de acuerdos entre los países de origen y de empleo.

X. Formación de Personal Especializado en Actividades de Orientación y Formación Profesionales

61. Las disposiciones relativas a la formación de personal deberían abarcar a todas las personas que se encarguen a tiempo completo o parcial de planear, organizar, administrar, desarrollar, supervisar o impartir la orientación y la formación profesionales.

62.

(1) Además de recibir una formación en materia de orientación profesional, incluido el asesoramiento individual, las personas que se encarguen de la orientación profesional deberían familiarizarse con el mundo del trabajo en general y con las condiciones de trabajo y las funciones de los trabajadores en una gama amplia de ocupaciones a todos los niveles de calificación y de responsabilidad, así como con las oportunidades de empleo y de carrera en dichas ocupaciones y con los programas y servicios de formación a su alcance. Deberían asimismo estar familiarizadas con los aspectos generales de los contratos colectivos y con los derechos y obligaciones dimanantes de la legislación laboral.

(2) En caso necesario, la formación de las personas encargadas de la orientación profesional debería incluir el estudio de las características fisiológicas, psicológicas y sociológicas de los diferentes grupos de personas, así como el de métodos especiales de orientación.

63.

(1) Las personas que imparten la formación profesional deberían poseer amplios conocimientos teóricos y prácticos, así como una experiencia laboral sólida en las técnicas o funciones para las cuales tengan competencia, y una buena formación pedagógica y técnica adquirida en instituciones de enseñanza y de formación.

(2) En caso necesario, la formación de estas personas debería incluir el estudio de las características y aptitudes de los diferentes grupos de alumnos, así como de los métodos especiales de formación.

64.

(1) Las personas dedicadas a la formación profesional para ciertas ramas de actividad económica deberían estar familiarizadas con las características sociales, económicas y técnicas de la rama de actividad en que ejercen su oficio.

(2) Por ejemplo, además de la enseñanza técnica y profesional y de la formación profesional en su especialidad, las personas que desempeñan actividades relacionadas con el desarrollo rural deberían recibir una formación en:

(a) economía de la agricultura, de la silvicultura y de otras actividades rurales;

- (b) métodos y técnicas de explotación agropecuaria y forestal;
- (c) sociología rural e instituciones rurales;
- (d) medios de comunicación de masas y métodos de divulgación;
- (e) actividades de las cooperativas, en caso de que éstas existan.

65. Las personas dedicadas a la orientación y formación profesionales para grupos especiales de la población deberían estar familiarizadas con los problemas especiales de orden social y económico del grupo de que se trate.

66.

(1) Las personas encargadas del planeamiento, organización, administración y supervisión de los programas de orientación o de formación profesionales, incluidos los directores y administradores de los establecimientos de servicios de orientación o de formación, los directores y los responsables de la formación en las empresas y los consultores en orientación y formación profesionales, deberían poseer experiencia en las labores de orientación profesional o de formación profesional.

(2) Las personas que tengan estas responsabilidades en relación con los programas de formación profesional deberían, en lo posible, poseer cierta experiencia del trabajo en las empresas, aparte de las actividades de formación profesional.

67. Todas las personas dedicadas a la orientación y a la formación profesionales deberían tener oportunidades frecuentes de actualizar y mejorar su conocimiento de los elementos sociales, económicos, técnicos y psicológicos que afectan a su actividad y de aprender nuevos métodos y técnicas que puedan utilizar en su trabajo.

XI. Actividades de Investigación

68. Los Miembros deberían establecer programas experimentales y de investigación con objeto de:

(a) determinar los criterios en que han de basarse el establecimiento de prioridades y la puesta en práctica de la orientación y de la formación profesionales en ramas determinadas de actividad económica y para grupos determinados de la población;

(b) determinar las oportunidades de empleo y hacer previsiones sobre las mismas en las diversas ramas de actividad económica y ocupaciones;

(c) perfeccionar el conocimiento de los aspectos psicológicos, sociológicos y pedagógicos de la orientación y de la formación profesionales;

(d) evaluar la eficacia de cada uno de los componentes de los sistemas de orientación y de formación profesionales, tanto en cuanto a su funcionamiento interno como a los resultados obtenidos;

(e) determinar los costos y los beneficios directos e indirectos de los diferentes modelos y métodos de orientación y de formación profesionales;

(f) perfeccionar para la población considerada las pruebas psicológicas y otros métodos de evaluación utilizados con vistas a determinar las cualidades y apreciar las aptitudes e intereses, así como evaluar los niveles de conocimiento y de calificación alcanzados por medios de la formación profesional;

(g) obtener más información sobre las profesiones y sus requisitos.

XII. Aspectos Administrativos y Organismos Representativos

69.

(1) Las autoridades públicas y los organismos competentes en materia de enseñanza general, orientación profesional, enseñanza técnica y profesional, formación profesional, formación del personal encargado del desarrollo de los recursos humanos y formación de personal de dirección, las autoridades públicas y los organismos competentes en materia de planificación y ejecución de las políticas de empleo y de desarrollo social y económico, así como los organismos representativos de las diversas ramas de actividad económica y ocupaciones y de los diversos grupos de la población interesados, deberían colaborar en el establecimiento de la política y del planeamiento y ejecución de programas para la orientación profesional y la formación profesional.

(2) Los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían formar parte de los organismos encargados de dirigir las instituciones públicas de formación y de vigilar su funcionamiento técnico; cuando no existan dichos organismos, los representantes de las organizaciones de empleadores y de

trabajadores deberían participar en alguna otra forma en la creación, dirección e inspección de las referidas instituciones.

70. Además de participar en la definición de una política y en el planeamiento y ejecución de programas, los organismos representativos deberían, con arreglo a la legislación vigente y en el marco de la planificación nacional:

(a) incitar y ayudar a sus miembros a:

(i) proporcionar oportunidades y medios de orientación y de formación profesionales;

(ii) prestar su apoyo a los que proporcionan estos medios y oportunidades;

(iii) aprovecharlos plenamente;

(b) proporcionar la orientación y la formación profesionales necesarias para completar la acción de otros organismos, servicios o personas, y las informaciones que faciliten esta acción;

(c) participar en investigaciones en esta esfera.

71. Deberían definirse claramente las funciones y responsabilidades respectivas de todas las partes interesadas en el desarrollo de los recursos humanos.

72. En la administración de los programas de orientación y de formación profesionales debería tenerse en cuenta la necesidad de:

(a) asesorar a los organismos, servicios, establecimientos y empresas interesados sobre los aspectos sociales, técnicos y metodológicos relacionados con la ejecución de los programas;

(b) proporcionar servicios y medios de apoyo como investigaciones, normas y directrices relativas a la organización de la orientación y de la formación profesionales, medios audiovisuales e información sobre los métodos y las técnicas apropiados;

(c) organizar exámenes públicos o aplicar otros medios de evaluación de las calificaciones obtenidas para las ocupaciones incluidas en las normas de formación profesional;

(d) formar al personal;

(e) comunicar los resultados de los estudios y la experiencia adquirida a las personas u organismos encargados del planeamiento y ejecución de los programas;

(f) facilitar recursos económicos suficientes para ejecutar los programas.

XIII. Revisiones Periódicas

73. Los Miembros deberían revisar periódicamente sus programas de orientación y formación profesionales con vistas a:

(a) lograr una utilización óptima del personal, de las instalaciones y de los medios;

(b) adaptar la organización, el contenido y los métodos de la orientación y la formación profesionales en función de los cambios en las condiciones y exigencias de las diversas ramas de actividad económica y de las necesidades de determinados grupos de la población, así como en función de los progresos logrados en los conocimientos de que se trata;

(c) definir otras actividades que pueden ser necesarias para conseguir una mayor eficacia de la política nacional de promoción de los objetivos fijados en los párrafos 4 a 6 de la presente Recomendación.

XIV. Cooperación Internacional

74. Los países deberían colaborar entre ellos en la mayor medida posible en el planeamiento, elaboración y ejecución de programas de orientación y de formación profesionales, eventualmente con la participación de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, regionales e internacionales y no gubernamentales nacionales.

75. Esta cooperación podría comprender:

(a) la prestación de asistencia a otros países, sobre una base bilateral o multilateral, en el planeamiento, la elaboración y la ejecución de estos programas;

(b) la organización en común de investigaciones y experimentos para mejorar la organización y la eficacia del planeamiento y ejecución de los programas;

(c) el suministro de medios de formación o su establecimiento en común para facilitar a las personas dedicadas a la orientación y a la formación profesionales la adquisición de los conocimientos, calificaciones y experiencia a que no tienen acceso en sus propios países;

(d) el intercambio sistemático de información sobre la orientación y la formación profesionales, incluidos los resultados de las investigaciones y de los programas experimentales, por medio de reuniones de expertos, seminarios, grupos de estudio o intercambio de publicaciones;

(e) la armonización gradual de las normas de formación profesional para una misma ocupación dentro de un grupo de países, a fin de facilitar la movilidad profesional y el acceso a la formación en el extranjero;

(f) la preparación y difusión de documentos y material básico de orientación y de formación profesionales, incluidos los programas de estudio y las definiciones de ocupaciones, con vistas a que se utilicen en una región o en un grupo de países que tengan necesidades análogas o que intenten armonizar los niveles de formación profesional y la práctica en materia de orientación profesional.

76. Los países deberían examinar la conveniencia de establecer o de contribuir a establecer y administrar en común centros para una región o grupo de países con vistas a facilitar el intercambio de experiencias y promover la cooperación en el desarrollo de programas y en las investigaciones metodológicas.

XV. Efecto sobre Recomendaciones Anteriores

77.

(1) La presente Recomendación reemplaza la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949; la Recomendación sobre la formación profesional (agricultura), 1956, y la Recomendación sobre la formación profesional, 1962.

(2) La Recomendación sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos, 1955; la Recomendación sobre la formación profesional (pescadores), 1966; la Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970, y la Recomendación sobre la formación profesional (gente de mar), 1970, continúan siendo aplicables a las categorías de personas comprendidas en su campo de aplicación.