



**Conferencia de las
Naciones Unidas sobre
Comercio y Desarrollo**

Distr.
GENERAL

TD/B/COM.3/EM.10/2
1º de noviembre de 2000

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

JUNTA DE COMERCIO Y DESARROLLO
COMISIÓN DE LA EMPRESA, LA FACILITACIÓN DE
LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y EL DESARROLLO
Reunión de Expertos en Desarrollo de los Recursos Humanos
y en Formación en Servicios de Apoyo al Comercio como
Elementos Clave de Crecimiento de Especial Interés para
los Países Menos Adelantados
Ginebra, 13 a 15 de diciembre de 2000
Tema 3 del programa provisional

DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS Y FORMACIÓN
EN SERVICIOS DE APOYO AL COMERCIO COMO ELEMENTO
CLAVE DEL CRECIMIENTO DE ESPECIAL INTERÉS PARA LOS
PAÍSES MENOS ADELANTADOS

Nota temática

Preparada por la secretaría de la UNCTAD

A. Prefacio

El párrafo 159 del Plan de Acción de Bangkok (TD/386) dice que la UNCTAD debe "facilitar información a las empresas y los gobiernos sobre: a) la relación entre las actividades y el desarrollo de los recursos humanos, en particular las actividades de formación, y los resultados de las empresas; b) la planificación a largo plazo de las actividades de desarrollo de los recursos humanos, la coordinación de actividades de formación y la colaboración con asociaciones entre empresas o el desarrollo de las mismas; c) la formulación de políticas y estrategias de desarrollo de los recursos humanos para su aplicación por los países en desarrollo". De conformidad con este mandato la Junta de Comercio y Desarrollo acordó que se celebrara una reunión de expertos

en desarrollo de los recursos humanos y en formación en servicios de apoyo al comercio como elemento clave del crecimiento de especial interés para los países menos adelantados.

La reunión ofrecerá la oportunidad de intercambiar información y experiencias entre expertos sobre el desarrollo de los recursos humanos y su función en el mejoramiento de los servicios de apoyo al comercio de los países en desarrollo y de países con economías en transición, así como de formular propuestas para su aplicación dentro de los países, especialmente en los países menos adelantados. El objetivo de la presente nota temática es identificar cuestiones esenciales que la Reunión de Expertos debería tratar en sus deliberaciones.

1. Introducción

1. La actuación humana individual tiene una importancia esencial y creciente para el desarrollo. Esto es cierto en todo contexto, pero especialmente en relación con los servicios de apoyo al comercio, puesto que la capacidad de los comerciantes de introducirse en nuevos mercados y de satisfacerlos depende de estos servicios y en especial de la competencia y eficiencia de las personas que los prestan. Pueden promoverse resultados adecuados mediante políticas y prácticas racionales dirigidas hacia las personas y hacia la creación en la sociedad de una cultura adecuada de comercio y aprendizaje. Esta es la función que tiene el desarrollo de los recursos humanos, que hasta hace poco ha sido una esfera descuidada en muchas comunidades.

2. El desarrollo de los recursos humanos ha adquirido una importancia creciente para las empresas debido a los siguientes factores:

- el equilibrio cambiante entre los recursos físicos y los elementos intangibles del proceso de producción;
- cambios cada vez más rápidos en los mercados que exigen una actualización constante de los conocimientos y las capacidades, además de un cambio de las actitudes;
- la creciente polivalencia del personal en las organizaciones más eficientes;
- la mundialización, cuyas oportunidades sólo pueden aprovecharse mediante una competencia y una innovación especiales.

La tecnología de la información y las comunicaciones ha ofrecido paralelamente oportunidades nuevas y crecientes de aprender, especialmente para muchas comunidades que hasta entonces tenían dificultades en acceder a una información y capacitación adecuadas.

3. Una capacitación eficaz en el marco de una política sostenida de desarrollo de los recursos humanos, para la cual se necesita una acción concertada, hace posible mejoramientos importantes e incluso espectaculares en el mundo de las empresas, especialmente en el comercio. La producción y las transacciones comerciales tienen una intensidad de conocimientos cada vez mayor, por lo que el aprendizaje continuo mediante la capacitación en instituciones oficiales y dentro de las empresas se ha convertido en un factor esencial para la competitividad. Por desgracia en la mayoría de países o comunidades o en muchas empresas no se han comprendido plenamente las oportunidades que ofrece una capacitación eficaz en toda la producción y en los sistemas de comercio, ni la importancia de una política coherente de desarrollo de los recursos humanos. El objetivo de la presente nota temática es señalar a la

atención las cuestiones esenciales y hacer hincapié en las iniciativas que deben adoptarse en el nivel local, así como las actividades de cooperación dentro de la comunidad internacional que pueden ofrecer oportunidades para todos. La experiencia particular adquirida por la UNCTAD en sus actividades de capacitación mediante la creación de redes entre países tiene una repercusión especial en las estrategias aplicadas a las actividades internacionales.

2. Convertir el desarrollo de los recursos humanos en un instrumento para el desarrollo

4. En la segunda mitad del siglo XX hubo mejoramientos de la productividad de carácter masivo, debidos sobre todo a una mejor utilización de los materiales. Esto ha tenido sus efectos más importantes en los países que controlan los materiales y la producción. En los últimos años la contribución de las personas como tales ha empezado a considerarse un elemento esencial para el mejoramiento, y en el futuro el mundo debe considerar que las personas son la fuente del crecimiento y de una prosperidad más amplia. Esto anuncia cambios auténticos, y no solamente seguirá aumentando la eficiencia de los negocios establecidos sino también aumentará el ritmo de creación de nuevos tipos de negocios. No existe límite para el crecimiento si unas capacidades creativas cuidadosamente cultivadas promueven nuevos negocios y si una competencia creciente asociada con el progreso tecnológico permite a las empresas desarrollarse de modo competitivo. Sin embargo no puede esperarse que los recursos humanos se adapten de modo casual: crear la competencia y liberar la capacidad creativa mediante el desarrollo de los recursos humanos será un elemento esencial del desarrollo futuro y los beneficios recaerán en todos los países que estén dispuestos a desarrollar sus posibilidades humanas, con independencia de sus elementos positivos históricos o de los obstáculos de la tradición.

5. Los oficiales y los directivos aceptan ya ampliamente la importancia de los recursos humanos y la necesidad de desarrollar los conocimientos técnicos, los conocimientos generales y las aptitudes en toda la comunidad, pero en raras ocasiones se cuenta con el apoyo de un compromiso adecuado y de acciones prácticas. La mayoría de las empresas, comunidades y países no han sido capaces de crear las condiciones necesarias para un desarrollo eficaz de los recursos humanos. Esto está frenando ya el crecimiento, pero en el mundo más competitivo del futuro puede limitar la capacidad de los países de mantener incluso sus posiciones comerciales actuales. Es importante explorar por qué un conocimiento evidente de estos hechos no va acompañado por las actividades correspondientes y determinar las medidas de política que pueden aportar un apoyo amplio al desarrollo de los recursos humanos, unas actividades justificadas y unos resultados duraderos.

6. El objetivo deberá ser crear una sociedad más dinámica en la que se adopten iniciativas, se presten servicios fiables y aumente la eficiencia en el plano individual y entre las comunidades. Es evidente la importancia que ello tiene para conseguir una mejor posición en los mercados y es intuitivamente obvia la necesidad de ello en un mundo que está cambiando rápidamente, pero la meta más importante es crear nuevas oportunidades comerciales, que serán a su vez un elemento esencial del desarrollo. Esto es aplicable a toda la comunidad empresarial pero tiene importancia especial para los servicios de apoyo al comercio que pueden ayudar a los productores actuales a servir a nuevos mercados y atraer industrias de elaboración completamente nuevas mediante el establecimiento de vínculos comerciales eficientes.

7. Los obstáculos dependen a menudo de la falta de objetivos políticos o de la comprensión de estos objetivos o del compromiso con ellos. Por consiguiente es esencial aplicar medidas que cambien la práctica y la política antes de que puedan conseguirse los resultados que todo el mundo desea. Muchas de las medidas que pueden adoptarse implican un cambio de procedimientos o de enfoque que no necesariamente debe acarrear un costo financiero. Los costos financieros relacionados con el desarrollo de los recursos humanos suelen ser modestos si se comparan con los del desarrollo de la infraestructura. Sin embargo, la introducción de nuevas medidas obligará a las personas encargadas de formular políticas y a las encargadas de aplicarlas a establecer prioridades y a desarrollar esfuerzos concretos. Es evidente que la clave para superar los obstáculos al desarrollo de los recursos humanos consiste en políticas adecuadas, en decisión y compromiso.

8. Una última consideración fundamental es que el desarrollo de los recursos humanos debe asegurar no solamente que el personal adquiera una mayor competencia sino que pueda aplicar esta competencia. Será preciso cambiar el entorno en el que actúan las personas, no solamente antes de que pueda aprovecharse con eficacia la nueva competencia sino a menudo antes de que se definan los requisitos de la competencia. Este cambio será necesario en todos los niveles, desde el entorno inmediato de funcionamiento hasta las estructuras nacionales. Esto no es fácil y deberá prestarse una atención especial a las políticas; en especial quizá deban cambiar las relaciones institucionales y jerárquicas, y esto puede provocar una resistencia amplia. Debería hacerse hincapié en que el desarrollo económico y social precisa un equilibrio adecuado entre la competencia y la oportunidad. La competencia significa tener personal con conocimientos generales, conocimientos técnicos y actitudes adecuadas cultivadas mediante técnicas de desarrollo de los recursos humanos respaldadas por la política. La oportunidad es un elemento externo al personal y obliga a poner a punto disposiciones institucionales y a revisarlas de modo adecuado. Los medios para conseguir estos cambios institucionales son elementos tan propios del desarrollo de los recursos humanos como cualquier otra medida que pueda recomendarse.

9. El desarrollo de los recursos humanos consiste en dar capacidades a las personas para que contribuyan plenamente a la producción y al crecimiento. Un instrumento importante de este desarrollo es la capacitación. La capacitación es un complemento esencial del cambio y adquiere una importancia mayor a medida que aumenta el ritmo de cambio de los negocios y su contexto. La capacitación adquiere una mayor eficacia gracias a los cambios actuales en la tecnología de la información y de las comunicaciones. Nuevos instrumentos, especialmente los de la enseñanza estructurada individual o la enseñanza a distancia, ofrecen nuevas oportunidades interesantes que mejorarán los efectos de las políticas de desarrollo de los recursos humanos en todos los lugares, y sobre todo ofrecen oportunidades de progreso a las comunidades que hasta ahora habían tenido un acceso difícil a la capacitación más eficaz.

3. Necesidad de desarrollo de los recursos humanos en los servicios de apoyo al comercio

10. El transporte es un servicio esencial de apoyo al comercio. En la UNCTAD se reconoció desde los primeros días su importancia para los países en desarrollo cuando se estableció un programa de trabajo sobre transporte marítimo como tema básico en 1966. La disponibilidad de vínculos de transporte y su costo eran elementos esenciales que influían en la capacidad de los países en desarrollo de comerciar y de impulsar el desarrollo. En aquella época el sector marítimo tradicional empezó a cambiar rápidamente, pero muchos países en desarrollo carecían de la experiencia necesaria para tratar con eficacia este tráfico, desarrollar al máximo

oportunidades de comercio y adaptarse con prontitud a situaciones cambiantes. Estas características iban a ser cada vez más importantes a medida que la mundialización se convertía en un elemento de las pautas comerciales.

11. La diversificación y el crecimiento del comercio exterior de los países en desarrollo exigía cambios en las políticas y las prácticas relativas al transporte marítimo. Las consideraciones políticas fueron el punto de partida dentro de la UNCTAD, pero se reconoció rápidamente que deberían ir acompañadas por oportunidades de cooperación técnica y que estas actividades deberían incluir la capacitación. Por ello la secretaría de la UNCTAD ha estado organizando actividades de capacitación en la esfera del transporte marítimo desde hace unos 30 años. La capacitación iba dirigida en los primeros tiempos a personas de rango superior encargadas de adoptar decisiones -oficiales y directivos- y las respuestas demostraron que la capacitación satisfacía una necesidad real y que daba una satisfacción grande. Pero el análisis continuo de las respuestas hizo que a partir de fines del decenio de 1970 la atención se dirigiera cada vez más a las necesidades de capacitación de personal operativo y de menor categoría. Se han aplicado distintas estrategias, incluida la organización de cursos de capacitación por el personal y los consultores de la UNCTAD, la preparación y distribución central de materiales de capacitación y el fortalecimiento de los institutos locales de capacitación para impartir capacitación dirigida localmente con niveles altos. El establecimiento de redes entre estos institutos ha demostrado una especial utilidad.

12. Las estrategias no eran simples alternativas sino una ampliación natural de una aplicación eficaz a otra: una evolución que sigue ahora su curso mediante una utilización mayor de las técnicas de formación a distancia y que seguirá ampliándose a medida que se acepte de modo general la necesidad de la formación permanente. Por consiguiente hay muchas experiencias sobre esta cuestión y estas experiencias se están aplicando a otros servicios de apoyo al comercio y constituyen también una base para las actividades más amplias de creación de capacidades de la UNCTAD¹. Sin embargo, no es suficiente conseguir resultados exhaustivos si no los acompañan políticas cabales de desarrollo de los recursos humanos.

13. La secretaría realiza visitas periódicas a los países en desarrollo y a los países en transición donde las actividades de cooperación técnica abarcan la enseñanza o la capacitación. En todas las actividades, tanto si han recibido apoyo internacional como si no lo han recibido, pueden formularse dos observaciones claras:

- Aunque la capacitación sea técnicamente buena y esté relacionada con cuestiones prioritarias para las comunidades beneficiarias, a menudo no da los resultados esperados. Sin embargo las expectativas raramente se expresan de modo estructurado y el fracaso no se reconoce oficialmente.
- El hecho de que no se consigan resultados perjudica la continuidad del compromiso en favor de más capacitación, y el hecho de que el fracaso no se reconozca oficialmente impide adoptar medidas de remedio. Se instaura así un círculo vicioso.

¹ Muchos programas actuales de la UNCTAD tienen componentes de capacitación. La creación de capacidades se cita de modo específico en el párrafo 166 del Plan de Acción de Bangkok, y la UNCTAD ha creado un centro encargado de coordinar estas actividades.

Puede determinarse la existencia de problemas en distintas esferas. La mayoría de estos problemas son previsible y pueden explicarse con facilidad: son aplicables a todos los servicios de apoyo al comercio y a la mayoría de países, pero en especial a todos los países en desarrollo y países con economías en transición. Esto incluye los países menos adelantados, que son los que se beneficiarán más de la solución de estos problemas. Pero la solución es intrínsecamente difícil y deberá basarse en cambios de política en los planos local y nacional.

14. Los servicios de apoyo al comercio tienen una influencia crítica en el volumen y rentabilidad del comercio. Sin embargo su contribución depende mucho de los conocimientos generales, los conocimientos técnicos y las actitudes que deben adaptarse constantemente, por lo que la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos son elementos especialmente básicos. Unos servicios de capacitación eficaces garantizarán que se determinen las necesidades de capacitación y se ofrezcan oportunidades de formación. La política de desarrollo de los recursos humanos deberá suministrar un entorno en el que se disponga de servicios de capacitación, y lo que es más importante deberá conseguir que estos servicios funcionen con eficacia y den resultados.

4. Cambio de política viable

15. La política se expone aquí en tres niveles: la empresa, la comunidad local y el país.

16. Las empresas en las que están empleadas las personas son las que tienen mayor interés en aplicar los elementos de desarrollo de los recursos humanos. La empresa es la unidad productiva esencial y es el instrumento de desarrollo y, por lo tanto, está en una situación que le permite también notar los beneficios. Por consiguiente tiene los medios y algunas motivaciones para aplicar las medidas de desarrollo de los recursos humanos, y debería tener una política propia al respecto. Pero se puede contribuir a su progreso mediante políticas estatales de desarrollo de los recursos humanos y mediante políticas estatales encaminadas a mejorar la productividad y una buena administración. Los factores en los que una empresa puede influir mediante sus propias decisiones políticas son los siguientes:

- contratar sobre la base de los méritos;
- ofrecer posibilidades de desarrollo profesional;
- prever los cambios y apoyar la capacitación para enfrentarse con ellos;
- alentar y premiar las iniciativas;
- motivar los resultados.

Todo ello está al alcance de la dirección de la empresa pero se puede alentar mediante políticas de ámbito nacional.

17. Los expertos quizá deseen prestar atención especial a cuestiones como lo que puede hacer una empresa para:

- hacer participar a todos los niveles de gestión en el desarrollo de los recursos humanos;

- centrarse en los resultados a mediano plazo y que beneficien a toda la comunidad;
- conservar personal de competencia mejorada;
- permitir al personal que utilice al máximo esta competencia mejorada;
- compartir políticas con sus comunidades nacionales, localizadas o profesionales.

18. Un nivel de acción que no se valora lo bastante son las comunidades localizadas (ciudad o región) o profesionales. Los servicios de apoyo al comercio están relacionados entre sí porque 1) cada transacción puede depender de varios prestadores de servicios y 2) todos deberían beneficiarse a medida que el comercio aumenta. El crecimiento real depende de que las comunidades ofrezcan un servicio eficiente y coordinado, por lo que conviene que las comunidades esenciales se identifiquen a sí mismas, compartan una política común y lleven a cabo actividades comunes. Muchas de las características, conocimientos técnicos y conocimientos generales personales son elementos comunes y hasta cierto punto pueden intercambiarse, por lo que existe una reserva común de recursos humanos. Los prestadores de servicios deberían sobre todo colaborar para ofrecer un servicio completo a clientes nacionales y posibles clientes extranjeros. En relación con ello les será útil una política común de desarrollo de los recursos humanos que puede incluir los siguientes elementos:

- niveles educativos;
- previsión y promoción del cambio y requisitos personales conexos;
- políticas de capacitación y promoción de los prestadores de servicios de capacitación;
- apoyo a la introducción de cambios;
- desarrollo profesional e intercambios de personal;
- simplificación institucional en relación con el gobierno central.

Un elemento de la comunidad de especial interés es la comunidad portuaria que facilita las conexiones marítimas con los mercados y suministradores de ultramar y las oportunidades de atraer a nuevos negocios de clientes extranjeros en el contexto de la mundialización. Sin embargo esta comunidad quizá no disponga de los medios jurídicos para imponer su política y puede verse obligado a promover un código voluntario que sirva a los intereses de todos.

19. Los expertos quizá deseen prestar una atención especial a cuestiones como lo que puede hacerse para crear comunidades localizadas o profesionales dedicadas al desarrollo de los recursos humanos en la esfera de los servicios de apoyo al comercio y sobre lo que puede hacer cada comunidad para:

- promover el desarrollo de los recursos humanos y conseguir compromisos con este desarrollo;

- compartir los costos de actividades conjuntas importantes;
- conseguir que el gobierno mejore el entorno del desarrollo de los recursos humanos.

20. El Estado tiene de modo natural una función que desempeñar en la formulación de políticas. El Estado tiene la capacidad de:

- promover la educación y establecer prácticas de contratación o despido y niveles salariales, aunque estos niveles sólo tengan efectos indirectos en los resultados.

El Estado puede tener una influencia más directa en los resultados mediante:

- medidas como incentivos fiscales u objetivos obligatorios para promover la capacitación o impartirla.

Además puede fomentar el mejoramiento productivo basado en el desarrollo de los recursos humanos mediante:

- políticas de desarrollo institucional en las empresas y en la comunidad local;
- promoción de medidas de desarrollo de los recursos humanos mediante la constitución de consejos o creación de premios que contribuyan a mantener centradas las cuestiones conexas.

21. Quizá los expertos deseen prestar atención especial a cuestiones como lo que pueden hacer los países en relación con los servicios de apoyo al comercio para:

- promover un entorno favorable al desarrollo de los recursos humanos;
- hacer participar a las comunidades locales y profesionales en actividades en favor del desarrollo de los recursos humanos;
- determinar y aprovechar experiencias eficaces de desarrollo de los recursos humanos, dentro y fuera del sector y en otros países;
- conseguir un compromiso a largo plazo con el desarrollo de los recursos humanos.

22. Un primer paso es que todos los países y comunidades sean más conscientes de la importancia de los recursos humanos y de sus posibilidades para revolucionar el desarrollo. Un segundo paso consiste en establecer mecanismos para iniciar y vigilar las medidas políticas. Un tercer paso es promover la formación, incluida la participación en iniciativas internacionales de capacitación que hayan iniciado o puedan iniciar la UNCTAD y otras organizaciones internacionales, en especial las que fomentan el desarrollo de las capacidades y aprovechan la cooperación regional y las que utilizan para la capacitación tecnología moderna de información y comunicaciones. Estas son cuestiones a las que quizá la Reunión de Expertos desee prestar atención.

5. Países menos adelantados

23. No hay duda de que el desarrollo de los derechos humanos en los servicios de apoyo al comercio tiene grandes posibilidades de aumentar el comercio en todos los países, y especialmente en los países con las siguientes características: los países con ventajas inherentes para atraer bienes en tránsito para su elaboración, como los países que están cerca de las rutas marítimas importantes y que tienen una mano de obra capaz y de bajo costo; y los países que actualmente tienen escasos volúmenes comerciales y sufren las consecuencias de obstáculos o de costos elevados de tránsito para enlazar con los mercados extranjeros. La mayoría de países menos adelantados entran en esta segunda categoría, sobre todo los numerosos países menos adelantados sin litoral. Es preciso reconocer cabalmente la posibilidad de que el personal de estos países que recientemente ha conseguido más poder creen nuevas oportunidades comerciales y reduzcan los costos del comercio existente.

24. La infraestructura y los recursos físicos han desempeñado siempre una función dominante en el crecimiento. Las perspectivas futuras indican que la competencia del personal local será la influencia dominante en los negocios nuevos o ya existentes. Por consiguiente las perspectivas de futuro dependen de la capacidad de identificar y desarrollar las posibilidades específicas de cada país y de crear los conocimientos técnicos adecuados para inducir al crecimiento en las esferas donde existe una ventaja comparativa.

25. Pero además hay muchas oportunidades de desarrollo de los recursos humanos que pueden aprovecharse mediante el establecimiento de redes y la aplicación de la tecnología a la enseñanza. Está demostrado que la capacitación puede mejorarse y ampliarse compartiendo las iniciativas, los recursos y los productos, y que esta participación puede mejorar mucho mediante la nueva tecnología de la información y las comunicaciones. El establecimiento de redes beneficia a todos los interesados, por lo que los países en todos los niveles de desarrollo tienen motivos de participar en él. Sin embargo, los países menos adelantados pueden esperar conseguir mayores beneficios que otros miembros de las redes al aprovechar todas las experiencias y los progresos conseguidos por países mayores y más avanzados sin que tengan la obligación inmediata de dar algo a cambio. La contribución que puedan aportar a las redes, que debería ser lo más grande posible, puede ayudar principalmente a otros miembros que son países menos adelantados, y la reciprocidad beneficiará a todos porque se aplicarán al máximo las condiciones especiales propias de los países menos adelantados.

26. Quizá la Reunión de Expertos desee prestar atención especial a cuestiones como lo que puede hacerse dentro de los países menos adelantados para superar las limitaciones que afectan al desarrollo de los recursos humanos necesario para los servicios de apoyo al comercio.

6. Conclusiones

27. El desarrollo de los recursos humanos es un elemento crítico del desarrollo, pero los factores que permiten un funcionamiento correcto no se entienden claramente ni tampoco se entiende cómo pueden ponerse en práctica. La Reunión de Expertos debería conseguir que se enumeraran los problemas actuales y que se exploraran las soluciones a fin de recomendar medidas adecuadas de política o proponer más estudios.

28. La capacitación sistemática es un instrumento vital para garantizar que las políticas correctas vayan acompañadas por un mejoramiento de los resultados. Los numerosos instrumentos de capacitación que existen ya, especialmente la enseñanza a distancia mediante la tecnología de la información y las comunicaciones y el establecimiento de redes de instituciones locales calificadas, deben desempeñar una función esencial para conseguir que las acciones se correspondan con las políticas.

29. Los expertos quizá deseen para concluir:

- Reafirmar las enormes posibilidades que ofrece el desarrollo de los recursos humanos para el desarrollo a fin de que los gobiernos, comunidades y empresas presten una atención prioritaria a las medidas adecuadas;
- Determinar las prácticas óptimas en materia de políticas y prácticas de desarrollo de los recursos humanos;
- Determinar los factores que contribuyen a un desarrollo de los recursos humanos eficaz y que deben tenerse en cuenta para maximizar las posibilidades de desarrollo mediante unos servicios de apoyo al comercio dinámicos y eficaces;
- Sugerir actividades que tengan particular importancia y relevancia para el desarrollo de los recursos humanos aplicado a los servicios de apoyo al comercio;
- Recomendar estrategias en la esfera de la capacitación que tengan posibilidades demostradas de ayudar al desarrollo de los recursos humanos en los servicios de apoyo al comercio;
- Determinar políticas y medidas que sean más útiles para los países menos adelantados;
- Proponer un plan de acción que guíe a la UNCTAD, a los países, a las comunidades, a las empresas y a todo un conjunto de posibles participantes en la promoción de medidas políticas y prácticas del desarrollo de los recursos humanos, con especial atención a los servicios de apoyo al comercio.
