



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

Distr.
GENERAL

TD/B/COM.3/32
TD/B/COM.3/EM.10/3
22 de diciembre de 2000

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

JUNTA DE COMERCIO Y DESARROLLO
Comisión de la Empresa, la Facilitación de la
Actividad Empresarial y el Desarrollo
Quinto período de sesiones
Ginebra, 22 a 26 de enero de 2001

INFORME DE LA REUNIÓN DE EXPERTOS EN DESARROLLO DE LOS
RECURSOS HUMANOS Y EN FORMACIÓN EN SERVICIOS DE APOYO
AL COMERCIO COMO ELEMENTOS CLAVE DEL CRECIMIENTO DE
ESPECIAL INTERÉS PARA LOS PAÍSES MENOS ADELANTADOS

celebrada en el Palacio de las Naciones, Ginebra,
del 13 al 15 de diciembre de 2000

ÍNDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
I. RESULTADOS DE LA REUNIÓN DE EXPERTOS	1 - 7	2
II. RESUMEN DEL PRESIDENTE	8 - 20	6
III. CUESTIONES DE ORGANIZACIÓN	21 - 25	10
<u>Anexo:</u> Asistencia		12

I. RESULTADOS DE LA REUNIÓN DE EXPERTOS

1. Los expertos consideran que el desarrollo de los recursos humanos en materia de servicios de apoyo al comercio ofrece enormes posibilidades para el desarrollo sostenible, y que los gobiernos, las comunidades y empresas deben prestar atención con carácter prioritario a la adopción de medidas apropiadas.
2. Aunque el desarrollo de los recursos humanos y la formación en servicios de apoyo al comercio son esenciales para todos los países en desarrollo, los países menos adelantados pueden beneficiarse comparativamente más de las medidas correspondientes en la materia y en particular de las medidas de cooperación entre ellos y con otros países.
3. Tras examinar la situación de los servicios de apoyo al comercio en los países en desarrollo y el margen para mejorarla mediante el desarrollo de los recursos humanos, los expertos estudiaron las estrategias y llegaron a conclusiones sobre las medidas que habían de recomendarse.
4. Para lograr la aplicación de políticas eficaces y para respaldarla, es preciso que se adopten medidas tanto por los países como por los organismos internacionales. Las propuestas que figuran a continuación, que se refieren específicamente a los servicios de apoyo al comercio, facilitarán y aumentarán considerablemente la contribución de esos servicios al crecimiento mediante la generación de comercio, con efectos positivos tanto en la calidad de vida como en el alivio de la pobreza. Por encima de todo, los países deberían tener una política firme en materia de recursos humanos para los servicios de apoyo al comercio y deberían aplicarla fielmente; esto debería realizarse de forma que dicha política sea sostenible cualquiera que sea la asistencia exterior que se reciba gratuitamente de vez en cuando. La función de los organismos internacionales debería consistir en promover y facilitar la realización de este objetivo.
5. Entre las medidas que han de adoptar los países se proponen las siguientes:
 - a) Los gobiernos deberían adoptar un marco de políticas para el desarrollo de los recursos humanos que deberían el gobierno y el sector privado elaborar conjuntamente. Ese marco debería recoger la idea de consejos nacionales de desarrollo de los recursos humanos para los servicios de apoyo al desarrollo, que serían asociaciones públicas y privadas. Las organizaciones del sector empresarial, que pueden estar interesadas en proporcionar un órgano para coordinar las medidas, deberían aplicar las políticas previstas en el marco.
 - b) Para alentar la adopción y aplicación de medidas, es preciso iniciar rápidamente la concienciación en la materia; podrían iniciarla los institutos locales de gestión o las administraciones públicas, pero debería ser apoyada por programas emprendidos por organismos internacionales.
 - c) La aplicación efectiva del desarrollo de los recursos humanos se vería considerablemente facilitada, a nivel local o regional, por instituciones de calidad encargadas del desarrollo de los recursos humanos para los servicios de apoyo al comercio que desempeñarían las funciones de capacitación, asesoramiento, análisis e

investigación. Estas funciones deberían desarrollarse en el seno de las instituciones existentes o a partir de las mismas; el gobierno, el sector empresarial y las instituciones internacionales/regionales deberían contribuir a establecerlas.

- d) La cooperación regional e internacional es esencial para ampliar y mejorar el desarrollo de los recursos humanos y para mantener al día las prácticas pertinentes, especialmente en los países en desarrollo. Es preciso que las políticas públicas fomenten la cooperación de comunidades, institutos y empresas, cooperación que puede reforzarse mediante programas de conexión de los organismos de las Naciones Unidas. Además, el sector empresarial debería estudiar los contactos profesionales que pueden servir para la cooperación en el desarrollo de los recursos humanos.
- e) La capacitación es sólo un elemento integrante del desarrollo de los recursos humanos; los servicios de capacitación deberían ser desarrollados por los países teniendo presente la necesidad de cambios normativos e institucionales que hagan eficaz la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos.
- f) Teniendo presente la necesidad de dar la máxima prioridad al desarrollo de los recursos humanos para los servicios de apoyo al comercio, hay que elaborar normas y procedimientos comunes sobre el desempeño de las funciones profesionales de que se trate, a fin de que los sectores público y privado puedan adoptar iniciativas de creación de normas nacionales, simplificando y uniformando los procedimientos, con objeto de promover el profesionalismo y de facilitar un desarrollo coherente de los recursos humanos.
- g) El sector privado debe reconocer la necesidad de recurrir a las actividades de concienciación y presión ante las autoridades públicas con el fin de que otorguen la máxima prioridad al desarrollo de los recursos humanos para los servicios de apoyo al comercio.
- h) El sector empresarial necesita políticas mutuamente acordadas que reconozcan los logros laborales que pueden alcanzarse por medio de la competencia personal, la definición de las calificaciones, la medición de las prestaciones y las limitaciones impuestas mediante el desarrollo de los recursos humanos para alcanzar niveles superiores de rendimiento. Los gobiernos, la comunidad empresarial y las distintas empresas deberían cooperar, cada uno a su manera, a fin de que las políticas públicas utilicen el sector privado como motor para aplicar las políticas y medidas de desarrollo de los recursos humanos. En particular, las empresas deberían:
 - i) Formular una declaración de objetivos basada en la autoconfianza y en el compromiso de utilizar los recursos internos, en vez de recurrir a la asistencia o financiación externas;
 - ii) Utilizar indicadores para medir los efectos de las medidas adoptadas para facilitar el desarrollo de los recursos humanos;

- iii) Garantizar que los gestores de líneas de productos participen directamente en la aplicación de la política de desarrollo de los recursos humanos, en particular, fijando y aplicando planes de carrera e incentivos de carácter psicológico y financiero que incorporen la comparación entre iguales y los ascensos;
 - iv) Alentar la cooperación y la asistencia externas en los planes elaborados por la empresa, el gobierno y el sector privado, pero reconociendo que es necesario valerse por sí mismo;
 - v) Tener presente que la movilidad de los recursos humanos, que permite a las personas cambiar de empresa para adquirir experiencia, puede ser muy beneficiosa siempre que se realice dentro de un plan de carrera y no se asimile al simple movimiento del personal y a sus efectos negativos.
- i) El marco de políticas de desarrollo de los derechos humanos debería ayudar al sector privado a consolidar los servicios de apoyo al comercio fomentando la adopción de políticas de privatización o concesión para las infraestructuras y los proveedores de transportes, los estudios de viabilidad comercial, la reducción de la burocracia, el estímulo de las estrategias comerciales y la comercialización de los servicios. En particular, debería reforzarse el papel del sector privado mediante medidas que:
- i) Alienten y respalden el sector de la empresa pública en sus esfuerzos de adaptación a las normas de libre mercado, promoviendo así una competencia que estimule el desarrollo de los recursos humanos;
 - ii) Ayuden al sector privado a establecer incentivos para la capacitación continuada dentro y fuera de la empresa, en particular estipendios para adquirir y mejorar las calificaciones en el marco de planes racionales de carrera;
 - iii) Cambien las actitudes, a fin de que la capacitación se considere una inversión y no simplemente un costo con beneficios marginales;
 - iv) Apoyen los esfuerzos generales para retener al personal calificado;
 - v) Establezcan mecanismos de intercambio de expertos entre los países menos adelantados.

6. La acción de la comunidad internacional es particularmente importante a efectos del desarrollo de los recursos humanos para los servicios de apoyo al comercio. Varios organismos internacionales tienen una importante función que desempeñar y sus actividades tienen que ser coherentes para fomentar el uso óptimo de los recursos. La participación de la UNCTAD se destacó en el Plan de Acción de Bangkok que hacía hincapié en el desarrollo de las capacidades y, por tanto, sería apropiado que la UNCTAD, en cooperación con el Centro de Comercio Internacional (CCI), tome iniciativas para alentar a los organismos internacionales y regionales a trabajar juntos en materia de desarrollo de los recursos humanos a fin de evitar la duplicación de actividades, crear sinergias y aumentar la capacidad.

7. Entre las medidas que se proponen para las organizaciones internacionales, y en particular la UNCTAD, figuran las siguientes:

- a) Elaborar un marco modelo de políticas para el desarrollo de los recursos humanos que los países pueden adaptar a las circunstancias locales, y continuar ayudando a los países menos adelantados a elaborar un marco para el desarrollo de los recursos humanos que tenga en cuenta las necesidades de mercado de dichos países y su capacidad de aprendizaje, así como las necesidades de aprendizaje de las personas que trabajan en los servicios de apoyo al comercio;
- b) Destacar la necesidad de que los gobiernos establezcan consejos nacionales encargados del desarrollo de los recursos humanos para los servicios de apoyo al comercio, elaborar la estructura de un organismo nacional de coordinación, y ayudar a la elaboración de planes estratégicos analizando e incorporando las mejores prácticas existentes a nivel mundial;
- d) Organizar reuniones e intercambios, así como la difusión de prácticas eficaces para mantener el compromiso de todos los interesados en el desarrollo del comercio de los países menos adelantados, y apoyar los intercambios internacionales entre los países menos adelantados y los países desarrollados y en desarrollo, a fin de mejorar el comercio internacional poniendo en común la experiencia de las personas que trabajan en los servicios de apoyo al comercio;
- d) Alentar a los países en desarrollo a asignar un presupuesto suficiente a la capacitación, posiblemente en relación con el alivio de la deuda para los países menos adelantados, con miras a garantizar que el dinero se utilice para la capacitación, y complementar esto mediante la solicitud de fondos de asistencia para mejorar la capacidad de gestión y para brindar otras oportunidades de capacitación mediante programas de asistencia diseñados y aplicados de forma que los países puedan valerse por sí mismos en el plazo más breve posible;
- e) Alentar a los países desarrollados a contribuir, por medio de la cooperación y de asociaciones, a elevar la competencia del personal en los países en desarrollo, y propugnar, en lo que respecta a las cláusulas del óptimo esfuerzo en materia de capacitación previstas en todo el acuerdo de la OMC y a los compromisos asumidos en otros foros, que el apoyo al desarrollo de los recursos humanos se preste de manera específica y dentro de un período determinado;
- f) Reforzar los programas internacionales de capacitación de monitores y contribuir a establecer o a reforzar sistemas de capacitación de carácter regional a fin de aumentar las oportunidades de capacitación y optimizar el uso de los recursos;
- g) Explorar el papel que desempeñan las comunidades en los servicios de apoyo al comercio y la manera en que puede mejorarse el desarrollo de los recursos humanos mediante la cooperación entre las comunidades, y formular recomendaciones al respecto;

- h) Facilitar investigaciones estadísticas sobre el desarrollo de los recursos humanos en los países en desarrollo, particularmente en los países menos adelantados, sobre todo la investigación sobre cuestiones tales como la educación de la mujer y de los niños;
- i) Recomendar medidas y políticas a los gobiernos para fomentar la competencia entre las organizaciones públicas de los países menos adelantados, con los consiguientes efectos en la motivación para el desarrollo de los recursos humanos y los beneficios correspondientes, en particular para los servicios de apoyo al comercio.

II. RESUMEN DEL PRESIDENTE

8. Los debates de las sesiones oficiosas se ocuparon de cinco temas diferentes en cada uno de los cuales hubo presentaciones seguidas por el debate y la determinación de puntos específicos importantes. El primer tema fue "Un desarrollo de los recursos humanos para el crecimiento". La Sra. Chua Soh Hoon describió en dos presentaciones el desarrollo del puerto de Singapur durante casi 40 años y la función en esta evolución del desarrollo de los recursos humanos, mientras que el Sr. Negussie Ambo describió los procedimientos y resultados de Ethiopian Airlines, que ha conseguido unos niveles elevados y una gran reputación mediante resultados favorables a largo plazo sostenidos por el desarrollo de los recursos humanos. Se llegó a la conclusión de que los servicios de apoyo al comercio fortalecidos mediante el desarrollo de los recursos humanos debían desempeñar una función de creación de oportunidades para el crecimiento del comercio y que los países menos adelantados podían perfectamente alcanzar este resultado.

9. Se señalaron muchos indicadores de buenas prácticas, incluidas medidas nacionales como la creación de un centro de coordinación para el desarrollo de los recursos humanos, programas de desarrollo personal y establecimiento de normas mediante la certificación de los empleos, y medidas empresariales como la obtención de fondos para la capacitación mediante deducciones obligatorias, círculos de calidad que alienten la labor de equipo y la participación en el mejoramiento de los resultados, el concepto de aprendizaje continuo compartido por empresas e institutos de enseñanza postsecundaria, la capacitación orientada hacia las futuras funciones del individuo y un enfoque comunitario de la capacitación.

10. El siguiente tema fue "Conseguir que el desarrollo de los recursos humanos tenga éxito". Hizo una primera presentación la Sra. Perla Segovia quien describió la reestructuración de la Empresa Nacional de Energía de las Filipinas en la que la transformación de los resultados se había basado en una política de desarrollo de los recursos humanos. La capacitación había sido importante pero los resultados dependían de un sistema de apoyo a la capacitación y de un buen clima organizativo para el desarrollo de los recursos humanos. Sin embargo, el entusiasmo por la capacitación había disminuido después, lo que indicaba que sus beneficios no se valoraban lo bastante o que el mantenimiento de los resultados causaba demasiados problemas a unos directivos poco motivados. Se convino en que los problemas de sostenibilidad y los aspectos del desarrollo de los recursos humanos no relacionados con la capacitación precisaban una atención crítica.

11. Después, la Sra. Zini Mchunu presentó la labor de la institución Education with Enterprise Trust, que había ayudado a un gran número de comunidades de Sudáfrica a centrarse en el crecimiento mediante la colaboración y la adopción de medidas de desarrollo de los recursos humanos en la comunidad. Se puso especial cuidado en que el Gobierno, la comunidad y el mundo empresarial trabajaran conjuntamente y en la influencia de las cuestiones no materiales: era preciso que las actitudes cambiaran de un modo que era imposible imponer. Se convino generalmente en que era preciso instaurar un diálogo social que permitiera a todos contribuir a formular las políticas.

12. El tema siguiente fue "El desarrollo de los recursos humanos en los servicios de apoyo al comercio". En su presentación el Sr. J. P. Agrawal, del Nepal, expresó su opinión como hombre de negocios de un país menos adelantado sobre la gran oportunidad que ofrecían los servicios de apoyo al comercio: los países como el suyo tenían que triunfar en mercados especializados y estos mercados dependían de los servicios de apoyo al comercio, la mayoría de los cuales corrían a cargo del Gobierno. Sin embargo, a pesar de muchas actividades de capacitación realizadas, los servicios no habían estado a la altura de lo esperado por lo que era preciso mejorar la capacitación y el entorno laboral. En otra presentación del Sr. Y. Aseffa, Secretario General de la Organización de Seguros Africanos (OSA), con base en Douala (Camerún) explicó la dependencia de las empresas africanas en relación con las aseguradoras extranjeras y la necesidad de mejorar los servicios disponibles mediante la capacitación local. Esto se realizaba en especial formando a los capacitadores y contando con el apoyo a largo plazo de la UNCTAD. Algunos países que habían reconocido la necesidad de tener competencias en materia de seguros aplicaban un impuesto destinado a la capacitación como porcentaje de la cifra de negocios, lo que había resultado un medio eficaz para implantar servicios de capacitación, especialmente mediante colegios regionales. La OSA disponía de un sistema eficaz para compartir las experiencias entre los países, lo que ofrecía posibilidades especiales para los países menos adelantados, pero se señaló que muchos países más pequeños todavía sentían la necesidad de contar con financiación de donantes para satisfacer sus necesidades.

13. El siguiente tema examinado fue "La capacitación como elemento esencial del desarrollo". En una presentación que conectaba con el tema anterior, la Sra. Geetha Karandawala explicó el enfoque aplicado por la CESPAP para el mejoramiento de los servicios de apoyo al comercio en Asia y el Pacífico. Después de determinar cuáles eran las cuestiones esenciales en la región, la oradora hizo hincapié en tres cuestiones: los beneficios de colaborar con muchos asociados voluntarios en la esfera del desarrollo de los recursos humanos, desde el Politécnico de Singapur hasta el programa TRAINMAR de la UNCTAD; la relación entre los sectores público y privado a fin de que ambos desempeñaran una función eficaz en los servicios mejorados de apoyo al comercio; y la creciente importancia de la enseñanza asistida a distancia para satisfacer la demanda de una renovación constante de la capacitación. El concepto de la CESPAP comprendía la prestación de asistencia en la región para que dispusiera de una mano de obra formada, expresiva y confiada que impulsara hacia adelante la economía de la región. En una segunda presentación la secretaria de la UNCTAD describió la metodología uniforme y la creación de redes que sus programas TRAINFORTRADE y TRAINMAR fomentaban. La formación de los capacitadores tenía una especial importancia y se consideraba con especial atención la utilización de tecnologías nuevas. En una presentación que partía directamente de la anterior, el Sr. Luis Musolino, de la Argentina, advirtió sobre la necesidad de proceder con cuidado en la aplicación de la tecnología a la capacitación, pero confirmó la bondad de utilizar

la metodología uniforme y las redes en la capacitación. A partir de su experiencia con la asociación TRAINMAR de América del Sur (ATAS) explicó cómo podía conseguirse la estabilidad institucional y cómo podía garantizarse la calidad utilizando la metodología uniforme y la creación de redes. Explicó que ATAS había podido seguir satisfaciendo las necesidades de los consumidores cuando se habían reestructurado las economías de América Latina y que sus actividades se habían ampliado constantemente primero en América Central y luego en los países del Mar Negro, regiones diferentes entre sí. La eficacia y la capacidad de transferencia de este enfoque parecía bien demostrado, pero sólo lograría triunfar si los ejecutivos de alto nivel se convencían de la necesidad de capacitar con eficacia otros niveles del personal.

14. Como continuación del tema de capacitación se dedicó media jornada a estudiar la enseñanza basada en la tecnología y en especial la enseñanza a distancia. El coordinador del programa TRAINFORTRADE de la UNCTAD describió una estrategia racional para la introducción de la enseñanza a distancia y la actividad en red entre los países en desarrollo. Tres suministradores de productos de capacitación: IBM, Web CT y la Open University de Gran Bretaña, describieron tipos de productos que estaban apareciendo y que podían tener valor en el futuro para los países en desarrollo. El reciente crecimiento en la enseñanza electrónica había sido extraordinario y si podía contenerse el costo muy elevado de algunas aplicaciones la enseñanza electrónica tendría pronto aplicaciones importantes en muchos países en desarrollo. Se citaron los siguientes puntos especiales:

La enseñanza a distancia tenía una larga historia y sólo estaba adquiriendo importancia actualmente por la evolución de la tecnología de la información y las comunicaciones, pero los productos tenían ya una forma robusta y deberían ser accesibles a todos los países;

La enseñanza eficaz no estaba automatizada y el trabajo con la computadora debía contar con el apoyo de un tutor;

La educación generalista podía tener más valor que la capacitación especializada, y esto favorecía la educación a distancia porque los elevados costos de producción podían distribuirse entre más alumnos;

La cantidad de información absorbida por un alumno dependía del tipo de apoyo a la enseñanza y si bien los textos impresos seguían siendo importantes era evidente que los métodos de multimedia ampliaban el posible efecto educativo.

15. El Dr. Mohd Youssef hizo una breve presentación de productos de multimedia. Señaló que había una resistencia generalizada a los cambios, que debía superarse para conseguir progresos económicos, e hizo hincapié en el valor que tenían los materiales de enseñanza multimedia bien diseñados para superar esta resistencia y hacer eficaz la educación. El departamento que dirigía en la Academia Árabe de Ciencia y Tecnología de Alejandría (Egipto) producía estos materiales que pudo demostrar en la sesión. Mostró un nuevo producto de gestión de la situación ambiental en los puertos que era una adaptación de un curso tradicional de TRAINMAR: esto demostraba el poder de la nueva tecnología y las posibilidades que ya existían para la cooperación entre los países en desarrollo a fin de conseguir una capacitación de calidad muy alta. También hizo hincapié en la importancia de los instructores y la posibilidad de superar ampliamente las

limitaciones de una enseñanza realizada exclusivamente por Internet, impuestas por las restricciones de la anchura de banda, mediante materiales híbridos que combinaban CD-ROM con Internet. Una presentación final de la OIT, incluida una demostración de enseñanza a distancia impartida por el Centro de la OIT en Turín, completó la presentación de este tema.

16. El quinto tema examinado fue "Medidas para servir mejor a los países menos adelantados". Se hicieron más presentaciones sobre aplicaciones especiales de la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos en los países menos adelantados: el Sr. Gidafe Abate habló sobre la capacitación en apoyo de la política de desarrollo de los recursos humanos en Etiopía, el Sr. Claude Lishou sobre la enseñanza a distancia aplicada en Malí y países vecinos y el Sr. Ferdinand Assogba-Dognon sobre el desarrollo de los recursos humanos como seguimiento de la capacitación en Benin. Estas intervenciones confirmaron las posibilidades de aplicación en los países menos adelantados de la capacitación moderna y el desarrollo de los recursos humanos. El examen de este tema se completó mediante una presentación por el Sr. Chan Sophal sobre los beneficios y limitaciones del apoyo exteriores basada en la experiencia reciente en Camboya que subrayaba la importancia de una actividad de creación interna, siempre que ello fuera posible.

17. Acompañó a las presentaciones y los debates una labor de grupo que ofreció a todos los expertos la posibilidad de aportar opiniones sobre el número muy grande de cuestiones tratadas. Los expertos se dividieron en pequeños grupos de trabajo de unas seis personas que analizaron los problemas, los desafíos y las soluciones. Siete grupos, que representaban los diferentes puntos de vista de gobiernos, sectores empresariales público y privado y niveles diferentes de desarrollo, se reunieron y debatieron la situación de los servicios de apoyo al comercio y sus posibilidades de mejoramiento mediante el desarrollo de los recursos humanos. Los portavoces de los grupos informaron al conjunto de la reunión y las conclusiones alcanzadas fueron la fuente principal de las propuestas que figuran en los resultados de la reunión.

18. Al debatir los resultados generales se expresó la preocupación de que la UNCTAD pudiese tener la capacidad de desempeñar las funciones que según los expertos debía asumir la comunidad internacional. Estas preocupaciones disminuyeron al sugerirse que debería conseguirse el apoyo de toda la comunidad internacional, pero los expertos consideraron que este apoyo debía coordinarse y sugirieron que la UNCTAD fuera el organismo principal encargado de ello.

19. En un debate de grupo se convino en que los gobiernos no daban prioridad al desarrollo de los recursos humanos ni a los servicios de apoyo al comercio y que normalmente los donantes tampoco daban prioridad a este tipo de actividad. Debía persuadirse a los gobiernos para que asignaran una prioridad máxima al desarrollo de los recursos humanos en los servicios de apoyo al comercio. Convencer a los gobiernos era una función muy importante que debía desempeñar la UNCTAD. Cuando un gobierno se hubiese convencido de esta necesidad debía crear un comité permanente encargado del desarrollo de los recursos humanos en los servicios de apoyo al comercio, formado por el gobierno, el mundo académico y el mundo empresarial. El gobierno debía alentar al sector privado a invertir en el desarrollo de los recursos humanos y esto podía facilitarse mediante la asignación de deducciones fiscales y otros incentivos para la capacitación.

20. Los debates también examinaron la función de los proyectos financiados por donantes en el fortalecimiento de la introducción del desarrollo de los recursos humanos. Se consideró que los proyectos de los donantes a menudo no conseguían resultados porque en general los recursos locales movilizados durante un proyecto no contaban con apoyo posterior. Los gobiernos tenían que estar dispuestos a asumir su función y esto exigiría una mayor preparación y promoción dentro y fuera del país. Otra opinión era que a menudo las disposiciones institucionales estaban anticuadas y que la capacitación sólo podía ser eficaz si se introducía junto con nuevos sistemas. Sin embargo se consideró también que esto no debería impedir empezar a trabajar, porque una capacitación generalizada mejoraría la competencia general y esto por sí mismo promovería cambios institucionales. Se señaló también que las funciones de los sectores público y privado no siempre podían determinarse de modo preciso: las comunidades y las organizaciones no gubernamentales que colaboraban con estos sectores tenían una función importante que desempeñar. Debía prestarse una gran atención a las posibilidades de la contribución de las organizaciones no gubernamentales al desarrollo de los recursos humanos en los servicios de apoyo al comercio.

III. CUESTIONES DE ORGANIZACIÓN

A. Convocatoria de la Reunión de Expertos

21. En las consultas celebradas el 31 de marzo de 2000 por la Junta de Comercio y Desarrollo con la Mesa, los coordinadores y las delegaciones interesadas, los Estados miembros decidieron convocar una reunión de expertos en desarrollo de los recursos humanos y en formación en servicios de apoyo al comercio como elementos clave del crecimiento de especial interés para los países menos adelantados. La decisión se adoptó de conformidad con el Plan de Acción de la X UNCTAD (TD/386).

B. Elección de la Mesa (Tema 1 del programa)

22. En su sesión de apertura, la Reunión de Expertos eligió los siguientes miembros de su Mesa:

Presidente: Sr. Kodjo Alexandre Aziabu (Togo)

Vicepresidente-Relator: Sr. Kailash Kumar Dewan (Nepal)

C. Aprobación del programa (Tema 2 del programa)

23. En la misma sesión, la Reunión de Expertos aprobó el programa provisional distribuido con la signatura TD/B/COM.3/EM.10/1/Rev.1. En consecuencia, el programa de la reunión fue el siguiente:

1. Elección de la Mesa.
2. Aprobación del programa y organización de los trabajos.

3. Desarrollo de los recursos humanos y formación en servicios de apoyo al comercio como elementos clave del crecimiento de especial interés para los países menos adelantados.
4. Aprobación de los resultados de la reunión.

D. Documentación

24. Para el examen del tema sustantivo del programa (tema 3), la Reunión de Expertos tuvo ante sí un documento de antecedentes preparado por la secretaría de la UNCTAD titulado "Desarrollo de los recursos humanos y formación en servicios de apoyo al comercio como elementos clave del crecimiento de especial interés para los países menos adelantados" (TD/B/COM.3/EM.10/2).

E. Aprobación de los resultados de la reunión
(Tema 4 del programa)

25. En su sesión de clausura, el 15 de diciembre de 2000, la Reunión de Expertos aprobó los resultados de la reunión reproducidos en la sección I supra.

Anexo

ASISTENCIA*

1. Asistieron al período de sesiones expertos de los siguientes Estados miembros de la UNCTAD.

Albania	Jordania
Alemania	Madagascar
Angola	Malí
Arabia Saudita	Marruecos
Benin	Mauricio
Brasil	Mónaco
Burkina Faso	Mozambique
Burundi	Nepal
Cabo Verde	Níger
Camboya	Nigeria
Camerún	Omán
Colombia	Palau
Comoras	Perú
Costa Rica	Reino Unido de Gran Bretaña e
Cote d'Ivoire	Irlanda del Norte
China	República Dominicana
Egipto	República Unida de Tanzania
España	Rumania
Etiopía	Santa Lucía
Federación de Rusia	Santo Tomé y Príncipe
Filipinas	Singapur
Finlandia	Sudáfrica
Francia	Sudán
Gambia	Tailandia
Ghana	Tayikistán
Guinea	Togo
Honduras	Túnez
India	Turquía
Indonesia	Uganda
Irán (República Islámica del)	Viet Nam
Italia	Zambia

* Véase la lista de participantes en el documento TD/B/COM.3/EM.11/INF.1.

2. Palestina asistió al período de sesiones en calidad de observador.
3. Estuvieron representadas en la reunión las siguientes organizaciones intergubernamentales:
 - Organización Árabe del Trabajo
 - Liga de los Estados Árabes
 - Unión del Río Mano
 - Organización de la Conferencia Islámica
 - Centro del Sur.
4. Estuvieron representados en el período de sesiones los siguientes organismos especializados:
 - Organización Internacional del Trabajo
 - Organización Mundial de la Salud
 - Unión Internacional de Telecomunicaciones
 - Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
 - Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
 - Organización Mundial del Comercio.
5. Estuvieron representadas en el período de sesiones la Comisión Económica para Europa y la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico.
6. Estuvieron representadas en el período de sesiones las siguientes organizaciones no gubernamentales:
 - Categoría especial
 - Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
 - Federación Mundial de Asociaciones pro Naciones Unidas
 - Ingenieros del Mundo.

7. Asistieron al período de sesiones los siguientes invitados especiales:

Sr. Negussie Ambo, Etiopía

Sr. Yoseph Aseffa, OSA

Sr. Kailash Kumar Dewan, Nepal

Sr. Belarminio A. Ferreira Lucas, Cabo Verde

Sr. Colin W. J. A. Gray, Open University, Reino Unido

Sr. Geethangani Karandawala, CESPAP

Sr. Gidafe Katema Abate, Etiopía

Sr. Ari Leino, Web CT, Finlandia

Sr. Claude Lishou, Senegal

Sr. Luis Musolino, Argentina

Sra. Perla Segovia, Filipinas

Sr. Pascal Schlittler, IBM, Suiza

Sr. Aly Youssef Mohamed, Egipto.
