

## Capítulo 6

# Recursos humanos

*Empleo y desarrollo*  *Formación profesional*  *Puntos para discusión*  *Ejercicios en grupo*  *Problemas propuestos para la investigación individual o en grupo*  *Bibliografía complementaria*

---

### **Empleo y desarrollo**

Ya en 1919, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo discutía qué se podía hacer para aliviar el desempleo que a la sazón afectaba gravemente a casi todos sus Estados Miembros, Conrad Ilg, delegado de los trabajadores de Suiza, dijo que los trabajadores no querían caridad, sino trabajo. Sin embargo, sólo muchos años después se adoptó el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). Veinte años antes la Conferencia había adoptado, en su 26ª reunión, celebrada en Filadelfia en 1944, una muy importante Declaración que reafirmaba los principios fundamentales en que se basa la Organización y definía claramente las responsabilidades que le incumbían y sus intenciones para el futuro. La Declaración de Filadelfia constituye un anexo a la Constitución de la OIT y debe ser estudiada por todos los que se interesan en la labor de la Organización. La Declaración reconoce la obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, diversos programas, el primero de ellos con objeto de lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida. La labor de la Organización en esta esfera ha ido afirmándose, lenta pero seguramente, desde la reunión de Filadelfia, y el Programa Mundial del Empleo (PME) de la OIT, lanzado oficialmente en 1969, es hoy uno de los programas técnicos más vastos costeados por su presupuesto.

---

El **Programa Mundial del Empleo** se inició en 1969, como punto de partida en el afán de combatir el desempleo y el subempleo. Persigue una doble finalidad: destacar la gravedad de la crisis y la necesidad de una acción conjunta (y, además, en medida creciente entre los países desarrollados y los países en desarrollo) y ayudar a los gobiernos a formular y aplicar una política y unos programas nacionales de empleo.

---

Un objetivo básico del PME es lograr que en la planificación económica nacional e internacional la consecución del empleo sea una meta fundamental. Hasta enero de 1991, setenta y tres países han ratificado el Convenio núm. 122, comprometiéndose así a fomentar el pleno empleo productivo y libremente elegido. En la Conferencia Mundial del Empleo, celebrada en junio de 1976 al mismo tiempo que la 61ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptaron una Declaración de Principios y un Programa de Acción de los que cabe esperar que estimularán vigorosamente los esfuerzos para proporcionar empleo a todos los que quieren trabajar. La Declaración y el Programa han seguido siendo la piedra angular de las actividades de investigación y asistencia técnica del PME en el decenio de 1980. Estos textos insisten en la importancia de perfeccionar unas estrategias de desarrollo que deberían incluir explícitamente la promoción del empleo y la satisfacción de las necesidades esenciales de la población de cada país, y ponen de relieve que el empleo debe ser considerado a la vez como un medio y como un fin: de él se deriva una producción, y además proporciona a la persona empleada un ingreso y un sentimiento de respeto por sí misma, de dignidad y de ser útil a la sociedad. La Conferencia Mundial del Empleo fue precedida de consultas con los gobiernos y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores del mundo entero, de manera que todas las partes interesadas tuvieron ocasión de dar a conocer sus puntos de vista aun antes de la Conferencia, a la cual asistieron representantes de ciento veintidós países. Es innecesario aclarar que las conclusiones de la Conferencia no constituyen un fin en sí mismas, sino que proporcionan la base para una labor ulterior de la OIT, de todo el sistema de las Naciones Unidas y de cada Estado Miembro.

Los medios de acción de que se vale el PME son los siguientes:

- misiones de asesoramiento, de alto nivel, de corta duración;
- equipos nacionales o regionales de empleo, para largos períodos;
- un amplio programa de investigación.

Con todas estas actividades la OIT ha podido ayudar a los dirigentes nacionales a dar nueva forma a sus planes y políticas con miras a eliminar el desempleo y la pobreza generalizados. La OIT presta atención, en particular, al empleo en las zonas rurales, donde se hallan las condiciones más extremas de pobreza y todos los males que la acompañan. En colaboración con otros organismos especializados de las Naciones Unidas, la OIT ayuda a los gobiernos en la búsqueda de remedios para la pobreza rural, empeñando en ello todos los medios de que dispone, entre otros la investigación, la formación profesional, la educación obrera para que las organizaciones de trabajadores rurales puedan ayudarse a sí mismas y el

asesoramiento en el uso de métodos que utilizan intensivamente mano de obra y de tecnologías adecuadas. Una vez que un gobierno decide hacer de la promoción del empleo un objetivo de su planificación económica, en lugar de medir el progreso, por ejemplo, por tantos miles de kilómetros de nuevos caminos construidos, puede usar otro criterio y preguntarse a cuántas personas pudo proporcionar un trabajo útil. El ejemplo de los kilómetros de caminos construidos viene al caso porque justamente dar asesoramiento y asistencia en el uso de técnicas que utilizan intensivamente mano de obra en la construcción de carreteras ha sido el objeto de varios proyectos sobre el terreno del PME.

Los representantes de los trabajadores en la Conferencia Mundial del Empleo, en el Consejo de Administración y en numerosas reuniones tripartitas han dejado perfectamente en claro que, si bien reconocen que proporcionar trabajo es el objetivo fundamental del PME, también les interesan mucho las condiciones en que tal trabajo se realiza y las condiciones en que se proporciona el empleo. Por eso hacen hincapié en que el trabajo debe ser elegido libremente, en que la libertad sindical debe ser respetada y en que las condiciones de trabajo y de empleo no deben ser impuestas, sino negociadas.

En un bosquejo tan sucinto como el precedente de un programa tan complejo, el riesgo de dar una imagen demasiado simplista de las cosas es inevitable. Por eso no está de más advertir que no ha de suponerse que el PME no tropieza con problemas graves por el mero hecho de que sus principios generales hayan sido adoptados por amplia mayoría. En realidad, la piedra de toque es la actitud que se adopta cada vez que se intenta transformar los objetivos convenidos en planes concretos. Por ejemplo, si se ha de dar a los trabajadores de los países en desarrollo la oportunidad de industrializar las materias primas de sus países en vez de que éstos tengan que importar los bienes manufacturados, ello repercutirá en la producción y el empleo en los países industrializados. Con objeto de que la creación de nuevos empleos en las industrias manufactureras de los países en desarrollo no vaya en detrimento del pleno empleo en los países desarrollados, ¿qué asistencia para facilitar la adaptación a las nuevas circunstancias deberá proporcionarse en estos últimos a fin de que los cambios estructurales resultantes de una mayor competencia de las importaciones procedentes de países en desarrollo no se produzcan a expensas de los trabajadores? ¿Un país en desarrollo no demora su progreso económico cuando adopta, por recomendación de la OIT, técnicas que utilizan intensivamente mano de obra? Y parte del respaldo que se da al Programa Mundial del Empleo, ¿no es tal vez, por consiguiente, un esfuerzo

disfrazado de los países económicamente adelantados para defender sus actuales posiciones? Estas preguntas son típicas de las que se han formulado y contestado siempre que ha habido que transformar las ideas en medidas concretas. Y si fueron necesarios un franco intercambio de puntos de vista y amplias consultas, tanto mejor. Las dificultades no pueden evitarse, pero sí superarse si se las aborda correctamente, y desde el ángulo de los trabajadores la forma correcta de abordarlas es mediante consultas tripartitas.

Afortunadamente, la OIT no está sola en su labor en el campo del empleo y el desarrollo. El PME tiene el apoyo total de las Naciones Unidas y de sus organismos especializados interesados. Se hacen todos los esfuerzos necesarios para coordinar sus actividades en esta esfera. Además, los otros organismos admiten hoy que la política social no cede en importancia a la política económica, que hay que satisfacer las necesidades esenciales del trabajador común y corriente, y que existen otras consideraciones que deben tenerse presentes, además del aumento del producto nacional bruto. Un buen ejemplo de cooperación entre los organismos especializados lo constituyen las misiones de estrategia global del empleo llevadas a cabo en diversos países en desarrollo con la participación de varios de esos organismos, con la dirección de la OIT y por lo común con la financiación del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Esas misiones elaboraron informes detallados en los que recomendaron una acción de amplio alcance para elevar los niveles de vida merced al fomento del empleo. Como cabía esperar, las recomendaciones nunca fueron aceptadas en su totalidad por el gobierno respectivo, pero fueron muy útiles para llamar la atención hacia el desempleo y los problemas conexos de la política social, y sobre todo hacia la importancia de asignar prelación a las necesidades humanas. Que esto se haya logrado es atribuible directamente y en medida nada pequeña al papel y a la influencia de los representantes de los trabajadores en la OIT.

---

## ***Formación profesional***

Los fundadores de la OIT veían en la formación profesional y técnica una de las necesidades más apremiantes de su época. Muy temprano en la vida de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Recomendación sobre la enseñanza técnica (agricultura), 1921 (núm. 15). Desde entonces se han adoptado otras trece recomendaciones sobre diferentes aspectos de la formación profesional, para tener en cuenta las

nuevas necesidades de los Estados Miembros. El rápido cambio tecnológico y la clara percepción de que el perfeccionamiento de los recursos humanos es uno de los principales factores del desarrollo económico y social desembocaron en la adopción, en 1974 y 1975, de dos recomendaciones sobre formación profesional, las cuales fueron reforzadas por primera vez con sendos convenios. En el Convenio (núm. 140) y la Recomendación (núm. 148) sobre la licencia pagada de estudios, 1974, se destaca la necesidad de la educación y la formación permanentes, que ensamblan la formación inicial y la complementaria en unos programas coherentes y de carácter permanente, con objeto de tener en cuenta el desarrollo científico y técnico.

El Convenio (núm. 159) y la Recomendación (núm. 168) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, hacen hincapié en que procede consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como en que deben intervenir éstas en la formulación y aplicación de la política nacional de rehabilitación, al igual que otras entidades públicas y organizaciones no gubernamentales competentes y las propias personas minusválidas.

La formación profesional sigue siendo el mayor programa de cooperación técnica de la OIT, y entre 1972 y 1981 los gastos se duplicaron sobradamente, debido a un aumento constante de los costos de formación. Algunos de los fondos de cooperación técnica proceden del PNUD<sup>1</sup>, y otros son fondos fiduciarios o con cargo al presupuesto ordinario de la OIT. Se procura constantemente diversificar y explotar nuevas fuentes de financiación, en colaboración con una amplia gama de instituciones donantes, entre ellas otras organizaciones de las Naciones Unidas, el Banco Mundial, bancos regionales, gobiernos y diversos órganos que conceden subvenciones.

Detrás de la gran diversidad de actividades del amplio programa de formación profesional de la OIT están muchos años de experiencia en materia de desarrollo y un plantel de expertos cada vez más competentes. A lo largo de los años, la OIT ha llevado a cabo proyectos de formación profesional en la mayoría de sus Estados Miembros. Esos proyectos han versado sobre todos los aspectos de la formación profesional, desde la prestación de ayuda a los jóvenes rurales, para que aprendan un oficio que les permita atender sus necesidades básicas, hasta la introducción de técnicas modernas. Al evolucionar la formación profesional, pasando de unos planes de estudio rígidos al perfeccionamiento profesional en función del empleo, el personal de la OIT ha ampliado y perfilado su propia competencia, hasta dominar nuevas técnicas como las de formación basada en la

competencia<sup>2</sup>, la instrucción interactiva en computadora<sup>3</sup> y la enseñanza a distancia. Sin embargo, no ha perdido de vista los aspectos más tradicionales de la concepción de programas y centros de formación profesional, que siguen siendo necesarios en algunos países. Por su experiencia y por su afán de estar siempre a la altura de las técnicas más recientes, la OIT puede adaptar sus proyectos de formación a las necesidades propias de cada país.

La primera medida esencial de la OIT consiste en analizar un problema dado, para decidir si la formación profesional constituye la mejor solución. En tal caso, la evaluación realista de los recursos humanos necesarios es la base para determinar la envergadura y la índole de la labor de perfeccionamiento profesional necesaria. En el plano nacional, ese análisis puede versar sobre el mercado de trabajo, la política de formación y los recursos docentes. O bien, en cada empresa, se analizan los logros y resultados. Tras ello, ya sea en la empresa o con carácter nacional, la OIT ayuda a precisar los modos posibles de satisfacer dichas necesidades y a elegir la modalidad de formación más rentable. A continuación se determinan las calificaciones necesarias, a partir de un análisis de tareas. Se fijan unas normas de rendimiento, para contrastar con ellas lo efectivamente realizado. En esta fase, la OIT da gran importancia a la conveniencia de consultar a empleadores y trabajadores competentes en el sector de que se trate. Si el mercado de trabajo correspondiente está sometido a normas legales y tradicionales, habrá que tenerlas en cuenta. Tomando como base las calificaciones necesarias, se establecen los objetivos de formación, se evalúan las características de los destinatarios de la formación y se preparan programas de formación.

La OIT ha adquirido gran experiencia con respecto a ayudar a los países a mejorar la idoneidad y la eficacia de los sistemas, instituciones y programas de formación. También ha establecido procedimientos y medios técnicos que le permiten concebir programas de formación adaptados especialmente a las necesidades de determinados sectores y subsectores económicos que tienen problemas específicos.

La OIT hace hincapié en la formulación de técnicas que sirvan para resolver los difíciles problemas del perfeccionamiento de los recursos humanos propios de las zonas rurales de los países en desarrollo. El desarrollo rural, que era antes el «pariente pobre» de la política de planificación, se acepta ya cada vez más como uno de los grandes problemas – probablemente el más importante – de los países en desarrollo, porque en las zonas rurales es donde vive la mayor parte, y la más pobre, de su población y, por

tanto, en ellas es donde deben empezar los esfuerzos encaminados a mitigar la pobreza.

También requiere soluciones especiales en materia de formación el sector no estructurado, es decir, los pobres urbanos que luchan por subsistir en las ciudades superpobladas de los países en desarrollo y que, a modo de formación, recurren a sistemas de aprendizaje espontáneos, a menudo como auxiliares no remunerados en pequeñas empresas. El potencial de creación de puestos de trabajo de este sector y su contribución a la economía fueron durante mucho tiempo ignorados por los planificadores del desarrollo; hoy, se tienen cada vez más presentes y se percibe cada vez más claramente que procede ayudar a dicho sector, en vez de acosarlo. La OIT contribuye a consolidarlo, al facilitar el acceso a la formación de los pobres urbanos y la reestructuración de los sistemas de formación. Además, en el sector rural, se ayuda a los pequeños empresarios independientes mediante planes especiales de enseñanza de técnicas empresariales, haciendo hincapié en la comercialización y en una contabilidad de costos simple, así como en la formación profesional y técnica.

En la mayoría de los países, la legislación garantiza la igualdad de acceso a la enseñanza y la formación a todos. En realidad, queda todavía mucho que hacer para que los más pobres reciban la formación que necesitan con objeto de ganarse la vida y contribuir al desarrollo de su país. Las oportunidades laborales para muchas mujeres, jóvenes no escolarizados, migrantes, refugiados y trabajadores de edad suelen ser inexistentes o corresponden a puestos de trabajo poco calificados, mal pagados o indeseables, lo cual se debe a lo limitado de su acceso a la formación profesional. Como esas categorías de la población están sometidas a menudo a restricciones sociales o culturales, no pueden aprovechar muchas veces las estructuras normales de enseñanza, formación y empleo.

Las actividades relacionadas con las normas internacionales del trabajo, la investigación aplicada, la formulación de nuevas metodologías de formación, los materiales didácticos, los estudios sectoriales y el intercambio de información y experiencia apuntan todas ellas a ser la base teórica de los proyectos de cooperación técnica.

En apoyo de los proyectos de formación, la OIT ha adoptado un enfoque sistémico para el establecimiento de una metodología de formación modular que recibe el nombre de «módulos de calificación para el empleo». Estos módulos, tan sencillos como los bloques de construcción o los libros para niños, sirven para formar, al presentar el contenido del trabajo como un módulo de calificaciones aprovechables con miras a un

empleo y dividiéndolo en «unidades modulares». Cada unidad utiliza varios «elementos didácticos», y se adquiere la competencia pertinente al dominar cada elemento, antes de pasar al siguiente.

Una parte relativamente pequeña pero importante del programa de formación se refiere a la rehabilitación profesional de los minusválidos. Es ésta una actividad tradicional de la OIT, pero, como cualquier otra, se amolda constantemente a las necesidades de un mundo en rápida evolución y asimila nuevas ideas y criterios. En los últimos años se viene dedicando especial atención a la creación de oportunidades de empleo para los minusválidos mediante pequeños talleres protegidos, cooperativas y planes de trabajo por cuenta propia; a la organización y desarrollo de los servicios de rehabilitación de carácter local, para los minusválidos de las zonas rurales; a la formación de personal local de rehabilitación en cursos regionales y subregionales, y también al perfeccionamiento de los recursos autóctonos, para que los servicios de rehabilitación profesional prestados traigan consigo una inserción real de los minusválidos en su propia localidad.

La OIT facilita asesoramiento y asistencia en materia de rehabilitación profesional y reintegración social de los toxicómanos. También se hace hincapié en la lucha contra el consumo de drogas y de alcohol en los lugares de trabajo.

La OIT forma a directores de empresa al igual que a trabajadores, ya que una buena dirección de empresa es tan importante como la competencia profesional de sus trabajadores. Un mal director de empresa puede perjudicar tanto a su empleador como a los trabajadores. Los programas de desarrollo gerencial de la OIT entrañan la formación de personal de dirección de nivel superior y medio, así como en lo tocante a especialidades funcionales de gestión como la comercialización, la contabilidad, las finanzas y la gestión de personal. Desde hace unos años, la OIT viene adaptando su programa para que tenga en cuenta aspectos tales como la función social de los directores de empresa y las decisiones empresariales como opción tecnológica. Además, se dedica muy especialmente a ayudar a los gobiernos a mejorar la competencia empresarial en los sectores de la economía directamente relacionados con la satisfacción de necesidades básicas: construcción, transporte y distribución. La OIT enseña también técnicas de gestión a los trabajadores, para que puedan desempeñar funciones empresariales. Esto es particularmente importante con arreglo a los esfuerzos que se despliegan en todo el mundo para mejorar el ambiente y las condiciones de trabajo y los métodos de organización, así



como en relación con la tendencia a una mayor participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.

Un hecho importante en la labor de formación de la OIT fue la creación, en 1963, en cooperación con el Gobierno italiano, del Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín, como elemento esencial de la labor total de cooperación técnica de la OIT en materia de formación. El Centro empezó a actuar en 1965. Sus normas y programas apuntan a dispensar el tipo de formación superior para el desarrollo que no existe en un país o región. Forman parte de un plan integrado de formación de la OIT, destinado fundamentalmente a ayudar a los países en desarrollo a crear y administrar sus propios sistemas, planes e instituciones nacionales de formación. El Centro se financia en gran parte con fondos exteriores, y organiza cursos para instructores sindicales y para quienes intervienen en la constitución y desarrollo de las cooperativas, así como sobre las condiciones de trabajo, las relaciones profesionales y otros asuntos de interés directo para los trabajadores. Además de esos cursos, el Centro produce una gran cantidad de material didáctico pertinente.

Cada vez se advierten mejor las posibilidades que tienen los países en desarrollo de ayudarse unos a otros en tareas de formación. Para fomentar y facilitar esta forma de asistencia y promover la cooperación técnica regional en materia de formación profesional, la OIT ha desempeñado un gran papel al organizar y respaldar las actividades del APSDEP (Programa para Asia y el Pacífico de Desarrollo de Calificaciones Profesionales), el CIADFOR (Centro Interamericano para el Desarrollo de la Formación Profesional) y el CINTERFOR (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional). Estos centros regionales se rigen por el principio tripartito y por unos comités técnicos y de programas, y llevan a cabo su labor mediante un sistema de redes que recurren a expertos de la región. Actúan asimismo de centros de intercambio y de centros regionales de información.

Al realizar su programa de formación, la OIT coopera estrechamente con organismos como la ONUDI, la UNESCO y la FAO y con institutos nacionales de gestión de empresas y formación profesional, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados.

### ***Puntos para discusión***

1. ¿Hay en su país un plan de fomento del empleo? En caso afirmativo, ¿qué opinión le merece? Detalle las medidas de que se vale el movimiento sindical de su país para mejorar la situación del empleo.
2. ¿Debe facilitar la OIT la formación de todos los que actúan en la agricultura y la industria, incluido el personal técnico y de dirección, o solamente la de los trabajadores? ¿Qué salvaguardias se requieren para que la formación profesional de los trabajadores (y del personal de dirección) no traiga únicamente consigo una mayor producción y mayores beneficios para los empleadores?
3. A su juicio, ¿la formación profesional debe tener por objetivo en su país preparar personal para la producción moderna en gran escala, o para la producción en escala menor, que emplea más mano de obra pero puede ser menos eficiente? ¿Qué política ha adoptado al respecto el movimiento sindical de su país? Dé ejemplos que conozca de los dos métodos de producción. ¿Cuál de ellos ha resultado, en general y a largo plazo, más conveniente para los trabajadores?
4. ¿Conoce usted a algún trabajador minusválido? ¿Trabaja o está desempleado? ¿Qué tareas está en condiciones de desempeñar? Si a él y a otros como él se les impartiera una formación especial a fin de ponerlos en mejores condiciones de competir por los empleos disponibles, ¿cuál sería la actitud de los trabajadores físicamente aptos pero desempleados? Exponga la política de su sindicato en materia de trabajadores minusválidos, si tiene alguna. ¿Ha hecho algo alguna vez en pro de la creación de servicios de formación profesional especiales para ellos?

### ***Ejercicios en grupo***

Fórmense tres grupos, que representen al gobierno, a los empleadores y a los trabajadores, y supóngase que constituyen un órgano tripartito encargado de preparar un plan nacional de desarrollo del empleo. Cada grupo se reunirá primero por separado, para fijar su propio orden de prioridad. Al juntarse los tres grupos, el plan que se formule se adoptará por consenso, ya que no cabe proceder a una votación. Conviene recordar asimismo que el gobierno será quien tome la decisión definitiva, pero ésta no surtirá efecto si no cuenta con el apoyo de los trabajadores sindicados y de los empleadores. Compárase el plan consiguiente con el plan nacional realmente existente o con la situación del país.

### ***Problemas propuestos para la investigación individual o en grupo***

Procure obtener estadísticas sobre el empleo y el desempleo en el país, en el año más reciente, con pormenores sobre el nivel general de empleo y desempleo, así como sobre el empleo y el desempleo en las actividades

no agrícolas (las estadísticas del país pueden figurar en el *Boletín de Estadísticas del Trabajo* (Ginebra, OIT, cuatro números al año), o en el *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (Ginebra, OIT, una vez al año). A partir de esos datos estadísticos calcule la proporción de personas que trabajan en las zonas rurales del país<sup>4</sup>. ¿Son mayores el desempleo y el subempleo en las zonas rurales que en las urbanas? ¿Hay un nivel más alto de desempleo en ciertas regiones, o en determinados sectores? ¿Existe una política estatal para reducir tal desigualdad? ¿Cuál es la actitud del movimiento sindical al respecto y qué ha hecho sobre el particular?

### **Bibliografía complementaria**

Harold Dunning: *Los sindicatos y la formación profesional* (Ginebra, OIT, 1987).

OIT: *Manual sobre la colocación selectiva de inválidos* (Ginebra, 1984).

—: *El trabajo en el mundo*, vol. 1 (Ginebra, 1984). En los capítulos 1 a 4 se presenta una amplia información acerca del empleo y del desempleo en los países en desarrollo, los países industrializados con economía de mercado y los países con economías planificadas.

—: *El trabajo en el mundo*, vol. 2 (Ginebra, 1985), parte 3: «Formación».

### **Notas**

<sup>1</sup> Todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sufragan algunas de sus actividades de cooperación técnica con su presupuesto ordinario, es decir, con fondos procedentes de las contribuciones de sus Estados Miembros. Pero el grueso de la cooperación técnica se costea con recursos especiales, aportados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas. A veces, esos recursos se destinan a una finalidad concreta, por ejemplo a actividades en materia de población (administradas por conducto del Fondo de Población de las Naciones Unidas), o a problemas ambientales (a cargo del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, PNUMA). Sin embargo, los recursos principales para actividades generales de desarrollo los administra el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Gracias a esos recursos extraordinarios, los organismos especializados, como la OIT, pueden ampliar sus posibilidades de atender las solicitudes de asistencia de los gobiernos, a la vez que resulta posible coordinar mejor las actividades de cooperación técnica de todos los organismos del sistema de las Naciones Unidas.

<sup>2</sup> Se trata de una formación que no se organiza para un período dado, sino que se pretende que el alumno adquiera una calificación o conocimientos concretos.

<sup>3</sup> Se trata de un estudio individual, con la ayuda de una computadora personal.

<sup>4</sup> Según el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141), la expresión «trabajadores rurales» abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o de artesanía o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como de ciertas personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, los aparceros y los pequeños propietarios.