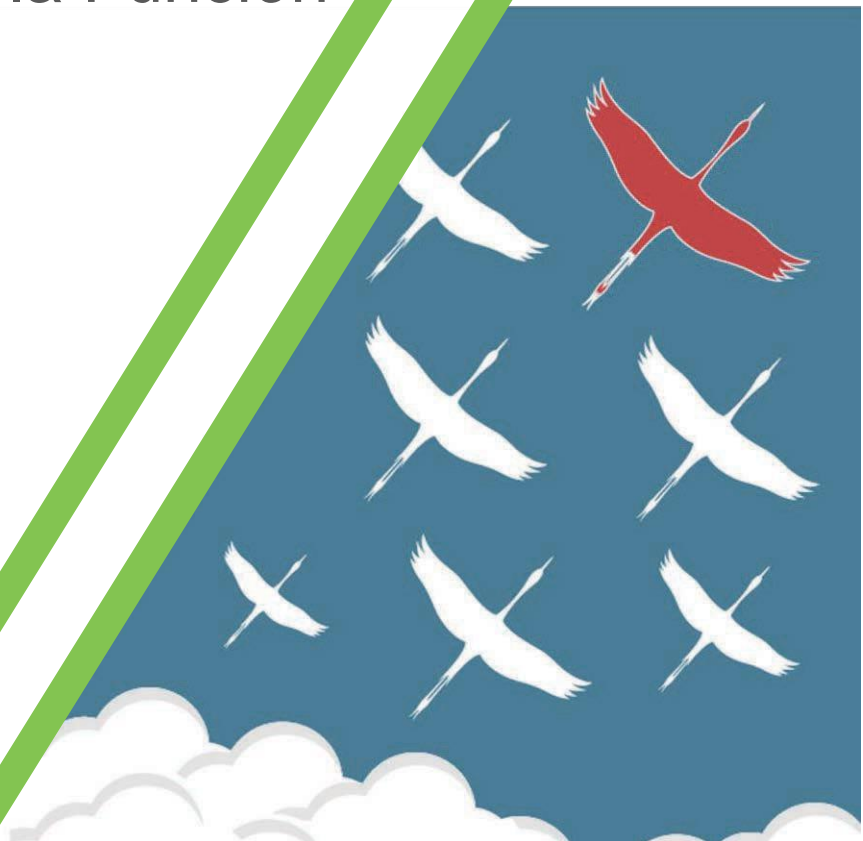




Recomendación del Consejo sobre Liderazgo y Capacidad en la Función Pública



**Instrumentos Jurídicos de
la OCDE**

El presente trabajo se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Reproduce un instrumento jurídico de la OCDE y puede contener material adicional. Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en el material adicional no reflejan necesariamente la opinión oficial de los países miembros de la OCDE.

Tanto el documento como cualquier dato o mapa que se incluya no conllevan perjuicio alguno respecto al estatus o la soberanía de cualquier territorio, a la delimitación de fronteras y límites internacionales, ni al nombre de cualquier territorio, ciudad o zona.

La presente traducción al español fue realizada con apoyo del Fondo de Fortalecimiento Institucional del Banco Interamericano de Desarrollo (www.iadb.org). Este documento es una traducción no oficial. Las versiones oficiales están disponibles en los dos idiomas oficiales de la OCDE (inglés y francés).

Para acceder a las versiones oficiales y actualizadas de los instrumentos jurídicos de la OCDE, así como a otra información relacionada, sírvase consultar el Compendio de Instrumentos Jurídicos de la OCDE en <http://legalinstruments.oecd.org>.

Sírvase citar esta publicación de la siguiente manera:

OCDE, Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Liderazgo y Capacidad en la Función Pública, OCDE/LEGAL/0445.

Serie: Instrumentos Jurídicos de la OCDE

© OCDE 2018

Este documento es gratuito y puede reproducirse y distribuirse libremente sin necesidad de solicitar autorización, siempre y cuando no se modifique de ninguna manera. No se permite su venta.

Esta traducción fue realizada por el Banco Interamericano de Desarrollo para fines informativos exclusivamente y la OCDE no garantiza su precisión. Las únicas versiones oficiales son las escritas en inglés y en francés, ambas disponibles en el sitio web de la OCDE, <https://legalinstruments.oecd.org>.

Fecha(s)

Documento aprobado el 17/01/2019

Antecedentes

La Recomendación sobre Liderazgo y Capacidad en la Función Pública fue adoptada el 17 de enero de 2019 por el Consejo a propuesta del Comité de Gobernanza Pública. En ella se destaca que una función pública profesional, competente y eficaz es un factor fundamental para fomentar la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas. Enuncia 14 principios que tienen por objeto determinar qué es lo que hace que una función pública sea adecuada, responda a las necesidades actuales y contribuya a garantizar que siga siéndolo en el futuro, y presentar estrategias para lograr y promover un buen desempeño y un servicio de calidad para los ciudadanos. La Recomendación promueve una administración con un alto nivel de profesionalismo que se basa en la objetividad, la imparcialidad y el Estado de derecho como condiciones fundamentales para garantizar la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas y la gobernanza. A partir de lo anterior, la Recomendación pretende mejorar las formas de organización y gestión de los servidores públicos para hacer hincapié en la colaboración proactiva y la innovación al servicio de los ciudadanos así como en las actividades económicas que protejan el valor público y el interés común. Por último, la Recomendación proporciona una base sobre la cual efectuar nuevos análisis y desarrollar conjuntos de herramientas destinados a apoyar a los Adherentes en la labor de implementación.

EL CONSEJO,

TENIENDO EN CUENTA el artículo 5 b) de la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos del 14 de diciembre de 1960;

TENIENDO EN CUENTA la Recomendación del Consejo para mejorar la Calidad de la Regulación Gubernamental [[OCDE/LEGAL/0278](#)], la Recomendación del Consejo sobre las Directrices de la OCDE para la Gestión de Conflictos de Intereses en la Función Pública [[OCDE/LEGAL/0316](#)], la Recomendación del Consejo sobre Política y Gobernanza Regulatorias [[OCDE/LEGAL/0390](#)], la Recomendación del Consejo sobre la Igualdad de Género en la Educación, el Empleo y la Actividad Empresarial [[OCDE/LEGAL/0398](#)], la Recomendación del Consejo sobre la Igualdad de Género en la Vida Pública [[OECD/LEGAL/0418](#)] y la Recomendación del Consejo sobre Integridad Pública [[OECD/LEGAL/0435](#)];

RECONOCIENDO la importante labor realizada por las Naciones Unidas en materia de empleo público y buena gobernanza, plasmada en particular en la labor de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas;

RECONOCIENDO que los servidores públicos y los sistemas utilizados para su gestión son un componente esencial de la gobernanza pública, que repercute directamente en la calidad de los procesos democráticos y en la capacidad del gobierno para promover y proteger el bienestar de los ciudadanos y generar y mantener un crecimiento económico inclusivo;

RECONOCIENDO que la función pública se enfrenta a nuevos retos frente a los cuales debe estar facultada y capacitada para responder de manera eficaz, en particular mediante la innovación y una mayor rendición de cuentas, al tiempo que se mantienen estables y fiables en la prestación de servicios de manera justa y oportuna y sobre la base de los principios de la buena gobernanza;

RECONOCIENDO el importante papel que desempeñan las organizaciones no gubernamentales en cuanto a la gobernanza de la función pública, en particular las organizaciones sindicales como el Comité Consultivo Sindical de la OCDE (TUAC por sus siglas en inglés);

CONSIDERANDO que, aunque asegurar un alto nivel de liderazgo y capacidad en la administración pública es fundamentalmente responsabilidad del gobierno central, también es una responsabilidad compartida en todos los niveles de la administración y en todas las instituciones públicas y que, por lo tanto, esta Recomendación es relevante para todos estos niveles e instituciones, de acuerdo con sus marcos nacionales legales e institucionales;

Conforme a la propuesta del Comité de Gobernanza Pública:

- I. ACUERDA** que, a los efectos de la presente Recomendación, se utilicen las siguientes definiciones:
- **Función Pública:** El personal de las entidades que están al servicio del gobierno central o federal electo (por ejemplo, ministerios, organismos o departamentos), y al cual pueden aplicarse políticas comunes para la gestión de personas.
 - **Servidores públicos:** Todos los empleados del gobierno que trabajan en la función pública, que pueden ser empleados mediante diversos mecanismos contractuales (por ejemplo, estatutos de servidores públicos, convenios colectivos, contratos enmarcados en la legislación laboral), con contratos de trabajo de período indeterminado o fijo. Normalmente no se incluyen los empleados del sector público en general, que suelen estar regulados por regímenes de empleo alternativos (tales como la mayor parte de los médicos, los profesores, la policía, el ejército, el poder judicial o los funcionarios electos).
 - **Valores:** Los ciudadanos esperan que las instituciones y los servidores públicos sirvan a sus intereses. En el contexto de esta Recomendación, los “valores” se refieren a los valores fundamentales de la organización que guían el juicio de los servidores públicos sobre cómo llevar a cabo sus tareas cotidianas. Si bien tales

valores pueden variar según el sistema, los valores públicos básicos comúnmente declarados incluyen la rendición de cuentas, la imparcialidad, el Estado de derecho, la integridad, la transparencia, la igualdad y la inclusión.

- **Basado en el mérito:** Garantizar un sistema justo y abierto de contratación, selección y promoción, basado en criterios objetivos y en un procedimiento estandarizado, así como un sistema de evaluación que fomente la rendición de cuentas y el espíritu de servicio público. Los procesos basados en el mérito también deben tener en cuenta las políticas y prácticas positivas a fin de garantizar un nivel adecuado de diversidad.
- **Directivos Públicos:** Funcionarios públicos en los niveles jerárquicos más altos de la función pública que toman decisiones y ejercen influencia. Los dirigentes políticos y sus gabinetes y asesores no están incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Recomendación.
- **Competencias:** Las competencias son características observables en forma de conocimiento aplicado o comportamiento real, que contribuyen a un funcionamiento satisfactorio en un puesto o función específica.
- **Gestión de personas:** La gama completa de políticas, sistemas, procesos y funciones que gestionan la fuerza laboral de la función pública. Incluye los sistemas formales de gestión de recursos humanos y las políticas de empleo público, así como el papel funcional de quienes gestionan y lideran a los servidores públicos.

II. RECOMIENDA que los Miembros y no Miembros que se hayan adherido a la Recomendación (en lo sucesivo, "Adherentes") **constituyan en la función pública una cultura y un liderazgo que se rijan por los valores**, y estén centrados en mejorar los resultados para la sociedad, a través de las siguientes acciones:

1. **Definir los valores** de la función pública y promover la toma de decisiones basada en valores, en particular mediante las siguientes acciones:
 - a. Aclarar y comunicar los valores fundamentales que se tienen en común y que deben guiar la toma de decisiones en la función pública;
 - b. Tener un comportamiento que demuestre responsabilidad y compromiso con estos valores, y
 - c. Proporcionar de manera regular oportunidades para que todos los servidores públicos tengan discusiones francas sobre los valores, su aplicación en la práctica y los sistemas establecidos para apoyar la toma de decisiones basada en los valores.
2. **Fortalecer la capacidad de liderazgo** en la función pública, en particular mediante las siguientes acciones:
 - a. Aclarar las expectativas respecto de los directivos públicos para que sean líderes políticamente imparciales de las organizaciones públicas, a quienes se les confíe el cumplimiento de las prioridades del gobierno, y mantengan y encarnen el más alto grado de integridad sin temor a represalias motivadas políticamente;
 - b. Considerar criterios basados en el mérito y procedimientos transparentes en el nombramiento de los directivos públicos, y hacerlos responsables de su desempeño;
 - c. Asegurar que los directivos públicos tengan el mandato, las competencias y las condiciones necesarias para proporcionar asesoramiento imparcial basado en datos a las autoridades políticas, y
 - d. Desarrollar la capacidad de liderazgo de los directivos públicos que ya se desempeñan en sus cargos o que podrían desempeñarse en ellos.
3. Garantizar una función pública **inclusiva y segura que refleje la diversidad de la sociedad** a la que representa, en particular mediante las siguientes acciones:
 - a. Comprometerse públicamente a fomentar un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y abierto a todos los miembros de la sociedad que posean las habilidades necesarias;

- b. Poner en práctica medidas de diversidad, inclusión y bienestar, y llevar a cabo mediciones y evaluaciones comparativas a intervalos regulares para hacer un seguimiento del progreso, detectar y eliminar barreras, y diseñar intervenciones, y
 - c. Tomar medidas activas para garantizar que tanto los procesos de gestión de la organización y de las personas como las condiciones laborales fomenten la diversidad y la inclusión.
4. Crear una función pública **proactiva e innovadora** que adopte una **perspectiva a largo plazo en el diseño y la implementación de las políticas y los servicios**, en particular mediante las siguientes acciones:
- a. Garantizar un equilibrio adecuado entre la continuidad del empleo y la movilidad para respaldar la aplicación de políticas y servicios más allá de un ciclo político;
 - b. Invertir en previsión, innovación y capacidades y habilidades analíticas, y
 - c. Establecer un diálogo con las comunidades fuera de la función pública para establecer estándares de calidad, y garantizar que las políticas y los servicios respondan a las necesidades de los usuarios.

III. RECOMIENDA que los Adherentes **invirtan en las capacidades de la función pública** con el fin de desarrollar una función pública eficaz y confiable, en particular mediante las siguientes acciones:

1. **Identificar de manera continua las habilidades y competencias necesarias** para transformar la visión política en servicios que aporten valor a la sociedad, en particular mediante las siguientes acciones:
- a. Garantizar una combinación adecuada de competencias, habilidades gerenciales y conocimientos especializados que reflejen la naturaleza cambiante del trabajo en la función pública;
 - b. Revisar y actualizar periódicamente las habilidades y competencias necesarias, sobre la base de los aportes de los servidores públicos y los ciudadanos, a fin de mantenerse al día con la evolución de las tecnologías y las necesidades de la sociedad a la que sirven, y
 - c. Alinear los procesos de gestión de personas en función de las habilidades y competencias identificadas.
2. **Atraer y retener** del mercado laboral a los empleados que tengan las habilidades y competencias requeridas, en particular mediante las siguientes acciones:
- a. Posicionar a la función pública como una empleadora predilecta a través de la promoción de una marca de empleador que conecte con los valores, la motivación y el orgullo de los candidatos para contribuir al bien público;
 - b. Determinar qué permite atraer y retener a los empleados calificados y usar esa información para fundamentar las políticas de empleo, considerando la remuneración y los incentivos no económicos;
 - c. Proporcionar una remuneración adecuada y equitativa, teniendo en cuenta el nivel de desarrollo económico, y
 - d. Buscar proactivamente la manera de atraer a grupos y conjuntos de habilidades que estén subrepresentados.
3. Reclutar, seleccionar y promocionar a candidatos mediante **procesos transparentes, abiertos y basados en el mérito**, a fin de garantizar un trato justo y equitativo, en particular mediante las siguientes acciones:
- a. Divulgar ampliamente las oportunidades de empleo y garantizar la igualdad de acceso de todos los candidatos debidamente calificados;
 - b. Llevar a cabo un proceso de selección de candidatos riguroso e imparcial, basado en criterios y métodos apropiados para el puesto y en el que los resultados sean transparentes y contestables;
 - c. Cubrir las vacantes de manera oportuna para seguir siendo competitivos y satisfacer las necesidades operacionales de personal;

- d. Fomentar la diversidad —incluida la igualdad de género— entre el personal, identificando y mitigando la posibilidad de que se produzcan sesgos implícitos o involuntarios que influyan en los procesos de gestión de personas, garantizando la igualdad de acceso a los grupos subrepresentados y valorando la perspectiva y la experiencia adquiridas fuera de la función pública o por medio de trayectorias profesionales no tradicionales, y
 - e. Garantizar una supervisión eficaz y mecanismos de presentación de recursos que permitan supervisar el cumplimiento y tramitar reclamos.
4. Desarrollar las habilidades y competencias necesarias mediante la **creación de una cultura y un entorno de aprendizaje** en la función pública, en particular mediante las siguientes acciones:
- a. Considerar el desarrollo de los empleados como una tarea central de la gestión de cada gerente público y fomentar el uso de todo el conjunto de habilidades de los empleados;
 - b. Motivar e incentivar a los empleados para que sean proactivos en el desarrollo personal y el aprendizaje continuo, y proporcionarles oportunidades de calidad para llevarlos a cabo, y
 - c. Valorar diferentes enfoques y contextos de aprendizaje, vinculados al tipo de conjunto de habilidades y a la ambición o capacidad de cada empleado.
5. Evaluar, recompensar y reconocer **el desempeño, el talento y la iniciativa**, en particular mediante las siguientes acciones:
- a. Alinear y evaluar el desempeño individual, del equipo y de la organización mediante indicadores y criterios acordados, que han de discutirse y revisarse regularmente;
 - b. Recompensar el desempeño de los empleados por medios adecuados y abordar el bajo desempeño como parte del enfoque coherente de la gestión del rendimiento, y
 - c. Asegurar que los gerentes tengan las capacidades y el apoyo necesarios para llevar a cabo la gestión del rendimiento y para identificar y desarrollar los talentos.

IV. RECOMIENDA que los Adherentes desarrollen sistemas de empleo público que fomenten una **función pública receptiva y adaptable** capaz de hacer frente a los retos actuales y emergentes y a las circunstancias cambiantes, en particular mediante las siguientes acciones:

1. Aclarar las **responsabilidades institucionales de la gestión de personas** a fin de reforzar la eficacia del sistema público de empleo, en particular mediante las siguientes acciones:
- a. Definir la autoridad institucional que establezca y supervise normas mínimas comunes para la gestión de personas basada en el mérito;
 - b. Delegar un nivel adecuado de autonomía a las distintas instituciones y ministerios, directivos o gerentes, a fin de permitir la alineación de la gestión de personas con sus objetivos estratégicos;
 - c. Asegurar mecanismos apropiados para la comunicación y el intercambio de información entre los actores institucionales en el sistema de empleo público, y
 - d. Garantizar que cada actor institucional del sistema de empleo público tenga el mandato y los recursos adecuados para funcionar eficazmente.
2. Desarrollar un **enfoque de gestión de personas a largo plazo, estratégico y sistemático**, basado en evidencias y en una planificación inclusiva, que ha de cumplir estas condiciones:
- a. Apoyarse en una evaluación basada en evidencias sobre las habilidades necesarias y disponibles que permitan cumplir con los requisitos actuales y futuros de la actividad principal, utilizando información acerca de los recursos humanos y la fuerza laboral para efectuar un análisis estratégico y predictivo, y adoptando todas las medidas necesarias para garantizar la privacidad de los datos;

- b. Establecer una dirección estratégica y las prioridades considerando los aportes de las partes interesadas pertinentes, en particular los servidores públicos o sus representantes, y la administración responsable de la ejecución;
 - c. Considerar todos los aspectos relevantes de la gestión de personas y garantizar su alineación con los procesos de planificación estratégica del gobierno, incluida la gestión del presupuesto y del desempeño;
 - d. Incluir indicadores apropiados para hacer un seguimiento del progreso, evaluar el impacto de las políticas y los procesos en materia de recursos humanos y fundamentar la toma de decisiones.
3. Establecer las condiciones necesarias para la **movilidad y adaptabilidad** interna y externa **de la fuerza laboral** para que las habilidades se correspondan con la demanda, en particular mediante las siguientes acciones:
- a. Establecer marcos o un vocabulario en común a fin de identificar las necesidades y competencias transversales de los puestos de trabajo (por ejemplo, utilizando marcos de competencias comunes y perfiles de trabajo estandarizados);
 - b. Permitir y fomentar las comisiones a corto y mediano plazo dentro y fuera del sector público, evitando al mismo tiempo los conflictos de intereses, con el fin de fomentar el aprendizaje y el intercambio de información o de satisfacer ocasionalmente las demandas de la fuerza laboral a corto plazo;
 - c. Valorar la movilidad como un activo para una promoción laboral transparente y basada en el mérito;
 - d. Ofrecer, siempre que sea posible, opciones de trabajo adaptables y de trabajo remoto que se ajusten a las necesidades de la organización, con vistas a una mejora de la productividad.
4. Definir y ofrecer **condiciones de empleo** transparentes (por ejemplo, remuneración, duración de los contratos, seguridad en el empleo, derechos y obligaciones) que se correspondan debidamente con las funciones del puesto, teniendo en cuenta los mercados de trabajo externos e internos, en particular mediante las siguientes acciones:
- a. Definir claramente las categorías de empleo que entran en el ámbito de los estatutos de la función pública, cuando existan tales estatutos, o de la legislación laboral general, basada en criterios transparentes y objetivos;
 - b. Definir claramente y aplicar de manera coherente las condiciones de empleo para las funciones y los puestos sobre la base de factores tales como la naturaleza del trabajo, las consideraciones del mercado laboral y las necesidades de desarrollo de la capacidad de la función pública, y
 - c. Hacer participar a los representantes de los empleados públicos en procedimientos de consulta legítimos, negociando por medio de procesos abiertos y justos, como la negociación colectiva, y estableciendo procedimientos para supervisar la aplicación de los acuerdos.
5. Garantizar que los **empleados tengan la oportunidad de contribuir** a la mejora de la prestación de los servicios públicos y participen como socios en cuestiones de gestión de la función pública, en particular mediante las siguientes acciones:
- a. Permitir la representación de los trabajadores y entablar con ellos un diálogo social constructivo;
 - b. Consultar regularmente a los empleados sobre temas tales como su bienestar y su compromiso, con el fin de identificar fortalezas, desafíos y tendencias que aporten información a la dirección y mejoren la toma de decisiones;
 - c. Garantizar una comunicación permanente entre los funcionarios de primera línea y los directivos públicos, y también horizontalmente, a través de redes y comunidades de práctica.

- d. Contar con procesos para que los empleados puedan presentar quejas y denunciar violaciones de las normas de integridad, sin temor a represalias o acoso, y proporcionar procedimientos de seguimiento adecuados.

V. INVITA al Secretario General a difundir esta Recomendación.

VI. INVITA a los Adherentes a difundir esta Recomendación en todos los niveles de gobierno.

VII. INVITA a los no Adherentes a tomar debida consideración de esta Recomendación y a adherirse a ella.

VIII. INSTRUYE al Comité de Gobernanza Pública, a través de su Grupo de Trabajo sobre Empleo y Gestión en la Función Pública, a

- a) desarrollar un conjunto de herramientas de aplicación que ayude a los Adherentes a aplicar esta Recomendación;
- b) supervisar la aplicación de la presente Recomendación, e
- c) informar al Consejo sobre la aplicación de la presente Recomendación a más tardar cinco años después de su adopción y, a continuación, cada diez años.

Adherentes*

Miembros de la OCDE

No miembros

Alemania
Australia
Austria
Bélgica
Canadá
Chile
Corea
Dinamarca
Eslovenia
España
Estados Unidos
Estonia
Finlandia
Francia
Grecia
Hungría
Irlanda
Islandia
Israel
Italia
Japón
Letonia
Lituania
Luxemburgo
México
Noruega
Nueva Zelanda
Países Bajos
Polonia
Portugal
Reino Unido
República Checa
República Eslovaca
Suecia
Suiza
Turquía

* El Compendio de Instrumentos Jurídicos de la OCDE incluye información y declaraciones adicionales (<http://legalinstruments.oecd.org>).

Acerca de la OCDE

La OCDE es un foro de características únicas en el que los gobiernos trabajan mancomunadamente para enfrentar los retos económicos, sociales y ambientales de la globalización. La OCDE también representa la vanguardia en cuanto a las iniciativas para comprender y ayudar a los gobiernos a responder a los nuevos acontecimientos e inquietudes, como el gobierno corporativo, la economía de la información y la problemática del envejecimiento de la población. La Organización facilita un entorno en el que los gobiernos pueden comparar experiencias de política, buscar respuestas a problemas comunes, identificar las mejores prácticas y trabajar para coordinar políticas nacionales e internacionales.

Los países miembros de la OCDE son Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Corea, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Letonia, Lituania, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca, Suecia, Suiza y Turquía. La Unión Europea participa en la labor de la OCDE.

Instrumentos Jurídicos de la OCDE

Desde la creación de la OCDE en 1961, se han desarrollado alrededor de 450 instrumentos jurídicos sustantivos encuadrados en su marco, entre los que figuran los Actos de la OCDE (es decir, las Decisiones y Recomendaciones adoptadas por el Consejo de la Organización de conformidad con la Convención de la OCDE) y otros instrumentos jurídicos elaborados como parte del marco de la Organización (por ejemplo, Declaraciones o acuerdos internacionales).

Todos los instrumentos jurídicos sustantivos de la OCDE, en vigor o derogados, se enumeran en el Compendio de Instrumentos Jurídicos de la OCDE que está en línea. Se presentan en cinco categorías:

- **Decisiones:** Son instrumentos jurídicos de la OCDE jurídicamente vinculantes para todos los Miembros, excepto los que se abstengan en el momento de su adopción. Si bien no son tratados internacionales, entrañan el mismo tipo de obligaciones jurídicas. Los Adherentes están obligados a aplicar las Decisiones y deben adoptar las medidas necesarias a tal efecto.
- **Recomendaciones:** Son instrumentos jurídicos de la OCDE que no son jurídicamente vinculantes, aunque en la práctica tienen una gran fuerza moral ya que representan la voluntad política de los Adherentes. Se espera que los Adherentes hagan todo a su alcance para implementar en su totalidad una Recomendación. Consecuentemente, los Miembros que no tienen la intención de hacerlo suelen abstenerse cuando se adopta una Recomendación, aunque esto no sea necesario desde el punto de vista jurídico.
- **Declaraciones:** Son instrumentos jurídicos de la OCDE que se preparan en el seno de la Organización, generalmente en un órgano subsidiario. Por lo general, establecen principios generales u objetivos a largo plazo, tienen carácter solemne y se adoptan en las reuniones ministeriales del Consejo o de los comités de la Organización.
- **Acuerdos internacionales:** Instrumentos jurídicos de la OCDE negociados y celebrados en el marco de la Organización. Son jurídicamente vinculantes para las Partes.
- **Acuerdos, Entendimientos y Otros:** A través del tiempo se han elaborado varios instrumentos jurídicos sustantivos *ad hoc* encuadrados en el marco de la OCDE, como el Acuerdo sobre Créditos a la Exportación con Apoyo Oficial, el Entendimiento Internacional sobre Principios de Transporte Marítimo y las Recomendaciones del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD).