



Comisión Jurídica y Técnica

Distr. general
18 de marzo de 2024
Español
Original: inglés

19º período de sesiones

Kingston, 15 a 26 de julio de 2013

Recomendaciones para la orientación de contratistas y Estados patrocinadores relativas a los programas de capacitación de conformidad con los planes de trabajo para la exploración

Publicadas por la Comisión Jurídica y Técnica*

I. Introducción

1. La Comisión Jurídica y Técnica ha revisado sus recomendaciones para la orientación de contratistas y Estados patrocinadores relativas a los programas de capacitación de conformidad con los planes de trabajo para la exploración, que figuran en el documento [ISBA/19/LTC/14](#). Las recomendaciones tienen como objetivo servir de orientación a quienes solicitan la aprobación de planes de trabajo para la exploración o la prórroga de contratos de exploración, a los contratistas y a la secretaría sobre sus funciones y responsabilidades respecto de los programas de capacitación de conformidad con los planes de trabajo para la exploración. Las modificaciones se basan en las recomendaciones formuladas por la Comisión desde 2013, así como en las principales conclusiones del examen de los programas e iniciativas de creación de capacidad ejecutados por la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos entre 1994 y 2019¹, los resultados del taller sobre desarrollo de la capacidad, recursos y evaluación de las necesidades celebrado en Kingston en febrero de 2020² y el informe presentado por el Secretario General a la Asamblea³. Posteriormente, la Asamblea hizo suyas las recomendaciones contenidas en el informe del Secretario General y adoptó una decisión en la que pidió la aplicación de un enfoque programático para el desarrollo de la capacidad⁴. Asimismo, en

* El presente documento sustituye a [ISBA/19/LTC/14](#).

¹ Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, “Review of capacity-building programmes and initiatives implemented by the International Seabed Authority, 1994-2019”, agosto de 2020. Disponible en www.isa.org.jm/wp-content/uploads/2022/04/Review-Of-Capacity-Building-Programmes-And-Initiatives-By-ISA.pdf.

² Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, informe, *International workshop on capacity development, resources and needs assessment*, julio de 2020. Disponible en www.isa.org.jm/wp-content/uploads/2022/04/Workshop-report-2-ebk.pdf.

³ [ISBA/26/A/7](#).

⁴ [ISBA/26/A/18](#).



agosto de 2022 la Asamblea aprobó la estrategia de desarrollo de la capacidad de la Autoridad⁵.

2. Las recomendaciones se refieren a los siguientes aspectos del diseño y la ejecución de los programas de capacitación:

a) El proceso de examen y aprobación de las propuestas de programas de capacitación presentadas por quienes solicitan la aprobación de planes de trabajo para la exploración y la prórroga de contratos de exploración;

b) El contenido de los programas de capacitación;

c) El proceso de asignación de oportunidades de capacitación a los solicitantes;

d) Los procedimientos para informar de las actividades de capacitación.

3. La importancia fundamental de la cooperación técnica y científica internacional con respecto a las actividades en la Zona, incluida la capacitación del personal de la Empresa y de nacionales de los Estados en desarrollo, se reconoce en los artículos 144 y 148 de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, en relación con la sección 5 del anexo del Acuerdo relativo a la aplicación de la Parte XI de la Convención (Acuerdo de 1994).

II. Obligaciones jurídicas

4. Las obligaciones jurídicas de los contratistas respecto de la capacitación figuran en el artículo 15 del anexo III de la Convención y se detallan en los reglamentos sobre la prospección y la exploración aprobados por la Autoridad. Los reglamentos para la prospección y la exploración de nódulos polimetálicos, de sulfuros polimetálicos y de costras de ferromanganeso de alto contenido de cobalto en la Zona⁶ disponen lo siguiente:

De conformidad con el artículo 15 del anexo III de la Convención, todos los contratos incluirán en un anexo un programa práctico para la capacitación del personal de la Autoridad y de los Estados en desarrollo, preparado por el contratista en cooperación con la Autoridad y el Estado o Estados patrocinadores. El programa de capacitación se centrará en la realización de la exploración y dispondrá la plena participación de dicho personal en todas las actividades previstas en el contrato. Este programa podrá ser revisado y ampliado de común acuerdo, según sea necesario.

5. En la sección 8 de las cláusulas uniformes de los contratos de exploración⁷ se establece lo siguiente:

8.1 De conformidad con el Reglamento, el contratista, antes de comenzar la exploración en virtud del presente contrato, presentará a la Autoridad, para su aprobación, propuestas de programas para la capacitación de personal de la Autoridad y de Estados en desarrollo, incluida la participación de ese personal en todas las actividades que realice el contratista en virtud del presente contrato.

8.2 El ámbito y la financiación del programa de capacitación serán objeto de negociaciones entre el Contratista, la Autoridad y el Estado o los Estados patrocinadores.

⁵ ISBA/27/A/11.

⁶ Véanse, respectivamente, ISBA/19/C/17, anexo, ISBA/16/A/12/Rev.1, anexo, e ISBA/18/A/11, anexo.

⁷ ISBA/19/C/17, anexo IV, ISBA/16/A/12/Rev.1, anexo 4, e ISBA/18/A/11, anexo IV.

8.3 El Contratista llevará a cabo los programas de esta índole de conformidad con el programa concreto de capacitación a que se hace referencia en el párrafo 8.1, aprobado por la Autoridad de conformidad con el Reglamento, y que, con sus revisiones o adiciones, se convertirá en parte del presente contrato como anexo 3.

6. En virtud del apéndice I de la decisión del Consejo relativa al procedimiento y los criterios para la prórroga de un plan de trabajo aprobado para la exploración de conformidad con lo dispuesto en la sección 1, párrafo 9, del anexo del Acuerdo de 1994⁸, las solicitudes de prórroga de un contrato de exploración constarán de lo siguiente: a) un resumen de la capacitación impartida de conformidad con el contrato de exploración, que se incluirá en el resumen detallado de la labor llevada a cabo por el contratista durante todo el período del contrato hasta la fecha; b) los resultados obtenidos en comparación con el plan de trabajo aprobado para la exploración; y c) una propuesta de programa de capacitación para el período de prórroga de conformidad con las recomendaciones pertinentes para orientar a los contratistas formuladas por la Comisión con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento.

III. Objetivos y metas del programa de capacitación a cargo del contratista

7. El programa de capacitación se diseñará con miras a atender las necesidades prioritarias que hayan señalado los Estados en desarrollo que son miembros de la Autoridad, en particular los Estados en situación geográfica desventajosa, los países menos adelantados, los países en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

8. El programa de capacitación se llevará a cabo en beneficio de los participantes, de los Estados que presentan su candidatura y del personal de la Autoridad.

9. Deben tomarse todas las medidas para asegurar que la planificación y la formulación de los programas de capacitación se realizan de buena fe y que en todo momento se aplican las mejores prácticas.

10. El programa de capacitación debe ocupar un lugar destacado en el programa de trabajo del contratista y, por ende, deberá redactarse durante las conversaciones y negociaciones precontractuales con el Secretario General e insertarse como anexo 3 del contrato antes de su firma y del inicio de la labor de exploración.

11. Quien solicite la aprobación de un plan de trabajo para la exploración o la prórroga de un contrato de exploración debe actuar de buena fe y comprender que la prestación de capacitación tiene exactamente la misma importancia que cualquier otra actividad del plan de trabajo propuesto y, como tal, debe tener la misma prioridad en cuanto a los plazos, el esfuerzo y la financiación.

12. Si bien la capacitación es importante, el uso y la sostenibilidad de las habilidades y la experiencia adquiridas por los participantes y los países que hayan presentado su candidatura son aún más determinantes para que los Estados en desarrollo puedan participar en las actividades en la Zona de manera efectiva. Todas las partes, pero en particular la Autoridad y los países en desarrollo, deben comprometerse a alentar a los participantes a usar la capacitación recibida para impulsar la participación de los Estados en desarrollo en actividades relacionadas con la Autoridad y la Zona.

⁸ ISBA/21/C/19.

13. Todas las partes deben comprometerse a mantener cauces de comunicación libres y abiertos a fin de velar por que los programas de capacitación se impartan de forma óptima, los informes se presenten con puntualidad y los sistemas de seguimiento de los resultados se sigan mejorando.

14. A continuación figuran las recomendaciones revisadas sobre medidas concretas para ejecutar los programas de capacitación.

IV. Examen de las propuestas de programas de capacitación

15. Los reglamentos exigen que los planes de trabajo incluyan un componente de programas de capacitación. La utilidad del programa propuesto depende directamente de los vínculos prácticos que la capacitación tenga con el plan de trabajo del contratista y de las necesidades prioritarias que hayan señalado los Estados en desarrollo, en particular los Estados en situación geográfica desventajosa, los países menos adelantados, los países en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

16. Las responsabilidades de cada parte son las siguientes:

a) Quien solicite la aprobación de un plan de trabajo para la exploración o la prórroga de un contrato de exploración deberá presentar:

i) Detalles de las actividades susceptibles de dar lugar a oportunidades de capacitación que llevará a cabo durante su primer programa quinquenal de actividades, teniendo en cuenta las necesidades prioritarias señaladas por los Estados en desarrollo y recopiladas y actualizadas periódicamente por la secretaría;

ii) Un resumen informativo de las actividades de capacitación, presentado mediante el formulario que figura en el anexo del presente documento, que incluya los aspectos siguientes:

a. El número mínimo de oportunidades de capacitación que se ofrecerán cada año durante los primeros cinco años del contrato y una estimación del número de oportunidades que se ofrecerán durante cada quinquenio subsiguiente del contrato;

b. Un posible calendario de actividades de capacitación que incluya una descripción general de las diferentes oportunidades de capacitación, por disciplina (gestión y vigilancia ambientales, geología, gestión de datos, derecho/políticas, etc.) y tipo (capacitación a bordo, becas, programas de doctorado, etc.);

iii) Una evaluación del presupuesto asignado a las propuestas de programas de capacitación en relación con el costo total de las actividades de exploración;

b) Para preparar los exámenes periódicos, los contratistas deberán:

i) Indicar si se han formulado programas de capacitación en colaboración con Estados patrocinadores;

ii) Indicar los casos en que parte o todo el programa de capacitación se ha formulado en colaboración con el Estado patrocinador, institutos nacionales del Estado patrocinador, organizaciones o cualquier otro Estado parte;

iii) Informar del número y el tipo de oportunidades de capacitación llevadas a cabo durante el período correspondiente en relación con el número y el tipo de oportunidades que se hubieran comprometido a ofrecer, incluyendo un resumen

de los problemas encontrados y los éxitos logrados en la ejecución de los programas de capacitación;

iv) Presentar, mediante el formulario que figura en el anexo del presente documento, un resumen que incluya el número mínimo de oportunidades de capacitación que se ofrecerán cada año durante los siguientes cinco años del contrato, incluidas las dirigidas al personal de la Autoridad, y una estimación del número de oportunidades que se ofrecerán durante cada quinquenio subsiguiente del contrato, si procede;

v) Aportar una evaluación de los gastos reales de los programas de capacitación llevados a cabo en relación con el costo total de las actividades de exploración;

vi) Proporcionar una evaluación del presupuesto asignado a las propuestas de programas de capacitación en relación con el costo total de las actividades de exploración;

c) Cuando examine una solicitud de aprobación de un plan de trabajo para la exploración, la Comisión se encargará de:

i) Examinar el resumen del plan de capacitación propuesto de conformidad con los requisitos establecidos en el subpárrafo a);

ii) En caso necesario, estudiar con quien presente la solicitud su resumen del plan de capacitación propuesto al examinar su plan de trabajo;

iii) En caso necesario, formular recomendaciones adecuadas al Secretario General sobre el formato, el contenido y la estructura del programa de capacitación propuesto;

d) El Secretario General deberá:

i) Tener en cuenta las recomendaciones de la Comisión cuando se debatan y negocien los programas de capacitación con quienes presenten una solicitud como parte del anexo 3 del contrato de exploración;

ii) Mantener en la Secretaría:

a. La lista de necesidades prioritarias que hayan señalado los Estados en desarrollo que son miembros de la Autoridad;

b. Cuando sea posible, una lista en la que se señalen las necesidades futuras de la Empresa;

c. Una base de datos de candidaturas para participar en las actividades de capacitación;

iii) Llevar un registro del presupuesto asignado a las propuestas de programas de capacitación en relación con el costo total de las actividades de exploración.

V. Contenido de los programas de capacitación

17. Cuando haya recibido la notificación del Secretario General de que su solicitud de aprobación de un plan de trabajo o de prórroga de un contrato de exploración ha sido aprobada, quien haya presentado la solicitud deberá enviar al Secretario General una propuesta completa de programa de capacitación lo antes posible, a más tardar un mes después de haber recibido la notificación.

18. Al preparar la propuesta de programa de capacitación, los contratistas deben guiarse por sus obligaciones jurídicas. En ese sentido, la capacitación que ofrezcan deberá ser de carácter práctico y centrarse en los dos aspectos siguientes:

a) La atención de las necesidades prioritarias que hayan señalado los Estados en desarrollo que son miembros de la Autoridad;

b) Las actividades de exploración y, en la medida de lo posible, todas las actividades que comprenda el plan de trabajo del contratista.

19. Una vez que hayan sido negociados por la secretaría y los contratistas, los programas de capacitación deberán ofrecerse y ejecutarse durante toda la vigencia del contrato.

20. Con respecto al contenido de los programas de capacitación, se formulan las recomendaciones siguientes:

a) Los contratistas deberán:

i) Tras consultar con la secretaría, establecer un abanico de posibilidades de capacitación en el que se dé preferencia, en un 50 %, a la capacitación en el mar o a la capacitación técnica equivalente que se haya determinado en cooperación con la secretaría;

ii) Considerar las necesidades prioritarias de los Estados en desarrollo en materia de capacitación, compiladas y actualizadas periódicamente por la secretaría, cuando formulen sus programas de capacitación, de manera de asegurar el desarrollo de una amplia variedad de habilidades prácticas en la medida de lo posible;

iii) Durante los cinco primeros años del contrato, ofrecer, como mínimo, el equivalente de, al menos, diez oportunidades de capacitación, incluidas oportunidades dirigidas al personal de la Autoridad, pero excluidas las que se vayan a ofrecer específicamente a los nacionales de los Estados patrocinadores, y proporcionar una estimación del número de oportunidades que ofrecerán durante cada quinquenio subsiguiente del contrato; además, en el caso de una solicitud de prórroga quinquenal de un contrato de exploración, ofrecer, como mínimo, el equivalente de al menos diez oportunidades de capacitación durante el período de prórroga;

iv) Suministrar un calendario detallado de actividades de capacitación preparado de acuerdo con el programa de actividades susceptibles de dar lugar a oportunidades de capacitación que llevarán cabo durante los primeros cinco años, que incluya una descripción detallada de las diferentes oportunidades de capacitación, por disciplina (gestión y vigilancia ambientales, geología, gestión de datos, derecho/políticas, etc.) y tipo (capacitación a bordo, becas, programas de doctorado, etc.);

v) Incluir una evaluación del presupuesto asignado a las propuestas de programas de capacitación en relación con el costo total de las actividades de exploración;

vi) Señalar otras oportunidades de capacitación que puedan surgir durante el período de vigencia del contrato y tener en cuenta todos los cambios propuestos al calendario de capacitación aprobado, cuando así se solicite;

vii) Realizar una contribución graciable a la Autoridad destinada específicamente a actividades de capacitación cuando las circunstancias impidan la ejecución de los programas de capacitación;

- viii) Evitar por todos los medios perjudicar a quienes pudieran cumplir los requisitos para recibir la capacitación debido a circunstancias más allá de su control, como las barreras lingüísticas o las restricciones de viaje. En esos casos, debe hacerse todo lo posible por encontrar alternativas viables, incluido, cuando sea posible, el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones;
- b) El Secretario General deberá:
- i) Tener en cuenta las recomendaciones que pueda haber formulado la Comisión cuando se negocien los programas de capacitación con quienes presenten una solicitud como parte del anexo 3 del contrato de exploración;
 - ii) Mantener en la Secretaría:
 - a. La lista de necesidades prioritarias que hayan señalado los Estados en desarrollo que son miembros de la Autoridad;
 - b. Cuando sea posible, una lista en la que se señalen las necesidades futuras de la Empresa;
 - iii) Facilitar la asignación de recursos de la secretaría necesarios para dedicarlos exclusivamente a la capacitación y el desarrollo de la capacidad;
 - iv) Procurar que los programas de capacitación a cargo de los contratistas se revisen periódicamente para asegurar que se ajustan y responden a las necesidades prioritarias señaladas por los Estados en desarrollo, en particular las de los Estados menos avanzados tecnológicamente, los países menos desarrollados, los Estados en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo;
 - v) Facilitar la creación de una plataforma de solicitud en línea;
 - vi) Aprovechar a los coordinadores nacionales designados para cuestiones relacionadas con el desarrollo de la capacidad⁹ a fin de:
 - a. Divulgar la información relativa a las oportunidades de capacitación;
 - b. Encontrar asociados e instituciones nacionales y regionales con los que el contratista podría colaborar de forma estrecha para poner en práctica iniciativas concretas de capacitación y desarrollo de la capacidad acordes con las necesidades prioritarias de los Estados en desarrollo.

VI. Ejecución de los programas de capacitación, incluida la asignación de oportunidades de capacitación

21. A medida que aumente el número de oportunidades de capacitación, la Autoridad deberá velar por que se disponga de la capacidad, los procesos y los recursos necesarios para que los programas de capacitación atiendan las necesidades que hayan señalado los Estados en desarrollo que son miembros de la Autoridad.
22. Se recomienda que cada parte proceda de la siguiente manera:
- a) Los contratistas deberán:
 - i) Ofrecer las plazas de capacitación en función de las necesidades prioritarias señaladas por los Estados en desarrollo;

⁹ ISBA/26/A/18, párr. 4.

- ii) Crear, en cooperación con la secretaría, las condiciones propicias para implantar medidas específicas que promuevan el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres mediante la ejecución de programas de capacitación;
 - iii) Proporcionar a la secretaría toda la información necesaria en relación con los programas de capacitación y, como mínimo, las oportunidades disponibles, el número de plazas, las fechas y el calendario de las actividades de capacitación, los requisitos de cualificación específicos y un resumen de las disposiciones con las que se ayudará a los participantes en cuestiones de visado, alojamiento, transporte, seguro médico y otros gastos relacionados con su participación en la capacitación;
 - iv) Presentar la propuesta a la secretaría al menos un año antes de la fecha en la que se prevea iniciar las actividades de capacitación. La propuesta de capacitación podrá presentarse con menos de seis meses, pero no menos de tres meses antes de la fecha de inicio, solo en casos excepcionales en los que el contratista encuentre dificultades prácticas;
 - v) Notificar a la secretaría la fecha de inicio y finalización de cada programa de capacitación, a más tardar cinco días hábiles después de su inicio y cinco días hábiles después de su finalización;
 - vi) Informar activamente al Secretario General de las nuevas oportunidades de capacitación y de cualquier cambio que se produzca en el programa de capacitación;
 - vii) Alentar a los posibles solicitantes y a los Estados que podrían presentar candidaturas a que remitan sus solicitudes a la Autoridad por los cauces correspondientes;
 - viii) Una vez que la Comisión haya seleccionado las candidaturas para las oportunidades de capacitación, servir de enlace con la secretaría y los participantes ayudando a estos últimos con las disposiciones logísticas pertinentes, por ejemplo en lo que respecta a cuestiones como visados, requisitos del seguro y contactos con otras instituciones de capacitación, e informando periódicamente a la secretaría sobre los asuntos que puedan surgir durante el proceso y repercutir en la impartición de la capacitación;
- b) El Estado que haya presentado la candidatura, en particular si se trata de un país en desarrollo, deberá:
- i) Comunicar a la secretaría todos los detalles de las candidaturas que presentan para la capacitación;
 - ii) Procurar, en la medida de lo posible, que los participantes tengan la oportunidad de contribuir a los esfuerzos nacionales relacionados con la labor de la Autoridad o la realización de actividades en la Zona;
 - iii) Informar a la secretaría si tiene necesidades de capacitación que trasciendan el acuerdo bilateral y que su contratista no esté en condiciones de satisfacer;
- c) La secretaría deberá:
- i) Dar difusión y visibilidad a las oportunidades de capacitación;
 - ii) Promover y alentar mayor participación de mujeres y nacionales de países en desarrollo en las actividades de capacitación de la Autoridad;

- iii) Facilitar la participación del personal de la Autoridad en los programas de capacitación para que adquieran más experiencia práctica, especialmente en cruceros científicos orientados a la investigación ambiental y sobre recursos;
 - iv) Presentar en cada reunión de la Comisión un informe actualizado sobre la capacitación ofrecida y los retos que plantea su impartición y puesta en práctica;
 - v) Velar por que la Comisión reciba en todo momento información completa y actualizada, de tal forma que pueda desempeñar sus funciones con la máxima eficiencia y eficacia;
 - vi) Llevar las estadísticas sobre los programas de capacitación y los exparticipantes, haciendo especial hincapié en el género y la distribución geográfica (en particular los participantes de los Estados en situación geográfica desventajosa, los países menos adelantados y en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo);
- d) En cada una de sus reuniones, la Comisión se encargará de:
- i) Nombrar un subcomité o subgrupo de la Comisión para asegurar que los asuntos relacionados con los programas de capacitación se examinan y tratan durante y entre los períodos de sesiones;
 - ii) Examinar todas las solicitudes de capacitación que se le hayan hecho llegar y acordar una lista de candidaturas preseleccionadas a partir de la información recibida de la secretaría;
 - iii) Utilizando criterios transparentes, al seleccionar las candidaturas el subgrupo deberá fundamentar su decisión en las cualificaciones, en particular los conocimientos lingüísticos, la formación previa, la investigación científica o la experiencia laboral en gestión marina, las posibles perspectivas de carrera, las razones para solicitar capacitación y el beneficio esperado para los participantes y los Estados que hubieran presentado las candidaturas, teniendo debidamente en cuenta la distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género y tomando en particular consideración los intereses y las necesidades de los Estados en desarrollo en situación geográfica desventajosa, los países menos adelantados, los países en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

23. En casos excepcionales, cuando el contratista presente una propuesta de capacitación menos de un año, pero más de tres meses, antes del inicio del programa y no sea posible esperar a que la selección de candidaturas se lleve a cabo en el siguiente período de sesiones de la Comisión, deberán seguirse los procedimientos siguientes:

- a) La secretaría se encargará de:
 - i) Anunciar las oportunidades de capacitación en el sitio web de la Autoridad y por cualquier otro medio pertinente;
 - ii) Ponerse en contacto con quienes integren la lista de candidaturas preseleccionadas con el fin de confirmar su interés y disponibilidad en relación con las próximas oportunidades de capacitación;
- b) El subgrupo de la Comisión encargado de la capacitación deberá:
 - i) Revisar la lista de candidaturas que cumplen los requisitos y acordar una selección definitiva;

- ii) Someter a la aprobación de la Comisión sus recomendaciones sobre la selección de candidaturas para las oportunidades de capacitación utilizando el correo electrónico u otros medios de comunicación flexibles;
- iii) Informar a la Comisión, en su siguiente período de sesiones, de las candidaturas que hayan sido seleccionadas para las oportunidades de capacitación a corto plazo;
- c) Si un programa de capacitación que se ha anunciado debidamente no recibe un número suficiente de candidaturas adecuadas, la Comisión puede recomendar que vuelva a anunciarse;
- d) A ese respecto, la Comisión, en consulta con el Secretario General, también puede sugerir que se modifique la modalidad de un programa de capacitación en lugar de permitir que se pierdan plazas.

VII. Procedimiento para la presentación de información

24. Conviene disponer de un proceso oficial para informar sobre las actividades de capacitación con el fin de cumplir los objetivos de rendición de cuentas y transparencia y de aportar la información necesaria para que los contratistas, la secretaría y la Comisión se aseguren de que los programas de capacitación son prácticos y se ajustan a las necesidades prioritarias señaladas por los Estados en desarrollo, según se indica en el párrafo 7. Las responsabilidades de cada parte son las siguientes:

- a) Los contratistas deberán:
 - i) Incluir en sus informes anuales información sobre la capacitación llevada a cabo en ese año y la cantidad total de recursos asignados, así como cualquier cambio que se haya producido en los programas de capacitación;
 - ii) Complimentar y enviar a la secretaría una encuesta posterior a la capacitación en un plazo máximo de cuatro semanas tras la finalización de cada programa de capacitación para suministrar información sobre la idoneidad de los participantes y las dificultades que hayan surgido en la impartición de la capacitación;
- b) Los participantes deberán:
 - i) Presentar en las cuatro semanas siguientes a la finalización de la capacitación una memoria que deberá incluir indicadores clave del desempeño para evaluar la eficacia de las actividades y los beneficios de la experiencia para ellos. La memoria no deberá contener información alguna relativa a asuntos comerciales delicados, derechos de propiedad intelectual o cualquier otro asunto confidencial que pueda perjudicar o poner en peligro los derechos del contratista;
 - ii) Presentar la memoria a la secretaría, que se encargará de poner la información a disposición del contratista y el Estado que hubiera presentado la candidatura;
 - iii) Presentar un informe complementario a la secretaría cinco años después de que haya finalizado la capacitación para coadyuvar a la evaluación de los beneficios del programa a largo plazo. El Estado que hubiera presentado la candidatura debe velar por el cumplimiento de esta obligación;
 - iv) Aprovechar la oportunidad de convertirse en miembros activos de la red de exparticipantes en actividades de desarrollo de la capacidad de la Autoridad;

- c) La secretaría deberá:
 - i) Elaborar y recopilar las encuestas posteriores a la capacitación (de los contratistas) y recibir las memorias (de los participantes) a fin de obtener información sobre el programa de capacitación y los beneficios obtenidos;
 - ii) Expedir certificados de capacitación a los participantes cuando se reciban las memorias y encuestas posteriores a la capacitación a que se hace referencia en el párrafo 1;
 - iii) Presentar informes periódicos a los miembros de la Autoridad sobre la ejecución de los programas de capacitación a cargo de los contratistas y su contribución al enfoque programático general de la Autoridad;
 - iv) Publicar en el sitio web de la Autoridad informes estadísticos sobre los programas de capacitación que reflejen el género y la distribución geográfica de los exparticipantes (en particular los de los Estados en situación geográfica desventajosa, los países menos adelantados y en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo);
 - v) Informar anualmente al Estado que hubiera propuesto la candidatura sobre los programas de capacitación impartidos a sus nacionales, de modo que conozcan y puedan encontrar con facilidad a los participantes e incluirlos en la reserva de recursos que podrían contribuir a su participación en la labor de la Autoridad y en las actividades de la Zona;
 - vi) Crear y mantener la red de exparticipantes en las actividades de la Autoridad;
- d) La Comisión se encargará de:
 - i) Suministrar orientación adicional sobre la capacitación basada en los informes recibidos, en particular sobre el formato, el contenido y la estructura de futuros programas de capacitación, y prestar asesoramiento sobre los criterios de selección de futuras candidaturas;
 - ii) Mantener, cuando sea posible, un informe de seguimiento de todas las actividades dentro de la Zona y encontrar posibles oportunidades científicas o tecnológicas o lagunas que puedan ser objeto de futuros programas de capacitación o investigación científica marina;
 - iii) Suministrar observaciones periódicas al Consejo como parte de su proceso habitual de presentación de información.

VIII. Proceso de examen

25. Se recomienda que la secretaría haga el seguimiento de los resultados de los programas de capacitación a cargo de los contratistas con arreglo a las presentes recomendaciones para la orientación y evalúe periódicamente los indicadores y objetivos fijados para los programas.
26. Las presentes recomendaciones deberán revisarse y actualizarse cada cierto tiempo.

IX. Descargo de responsabilidad

27. Nada de lo previsto en las presentes recomendaciones para la orientación deberá interpretarse de manera incompatible con el propósito y la finalidad de los reglamentos.

Anexo

Modelo de resumen de la capacitación (que deberá cumplimentar quien presente la solicitud)

Número mínimo y tipo de oportunidades previstas en el programa de capacitación										
	Número de plazas para personas procedentes de Estados en desarrollo					Número de plazas para el personal de la Autoridad				
	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
Capacitación en el mar										
Beca, programa nacional de expertos designados										
[...]										
Objetivos y metas del programa de capacitación	Oportunidad 1					Objetivos y metas				
	Oportunidad 2					Objetivos y metas				
	Oportunidad 3					Objetivos y metas				
	[...]					[...]				
Habilidades que se enseñarán o desarrollarán										
Calendario de actividades de capacitación										
Gestión y vigilancia ambientales	(descripción)									
Evaluación de la geología y los recursos	(descripción)									
Gestión de datos	(descripción)									
Derecho/políticas*	(descripción)									
[...]	(descripción)									
Sugerencias concretas sobre la selección de posibles candidaturas (requisitos lingüísticos, cualificaciones mínimas, etc.)										
Presupuesto asignado (en dólares de los Estados Unidos y como porcentaje del costo total de las actividades de exploración)										
Colaboración										
Instituciones participantes (además del contratista)										

* En relación con las actividades en la Zona.