



Asamblea General
Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

A/44/229
E/1989/60
17 de mayo de 1989
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

ASAMBLEA GENERAL
Cuadragésimo cuarto período de sesiones
Tema 12 de la Lista preliminar*
INFORME DEL CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL
Segundo período ordinario
de sesiones de 1989
DESARROLLO DE LOS RECURSOS
HUMANOS Y ACTIVIDADES DEL
SISTEMA DE LAS NACIONES
UNIDAS EN ESA ESFERA

Desarrollo de los recursos humanos y actividades del sistema
de las Naciones Unidas en esa esfera

Informe del Secretario General

Resumen

El Consejo Económico y Social, en su resolución 1987/81, pidió al Secretario General que preparara un informe amplio sobre el desarrollo de los recursos humanos y las actividades de todo el sistema en esta esfera. En el informe se analiza el concepto de desarrollo de los recursos humanos, se hace referencia a los informes y estudios anteriores de las Naciones Unidas y se describen las actividades que los distintos órganos y organizaciones de las Naciones Unidas realizan en la esfera del desarrollo de los recursos humanos. En la última sección del informe se presentan las conclusiones y recomendaciones. El Secretario General señala que uno de los problemas en un futuro cercano será el mantenimiento y la mejora de las condiciones sociales en épocas de austeridad. El desarrollo de los recursos humanos se ha convertido en una esfera prioritaria de actividad para las organizaciones de las Naciones Unidas. Entre otras recomendaciones, el Secretario General indica que las organizaciones del sistema, por conducto del mecanismo que actualmente proporciona el Comité Administrativo de Coordinación (CAC), deberían trabajar de consuno para formular una definición operacional común del desarrollo de los recursos humanos.

* A/44/50/Rev.1.

Se señalan los esfuerzos que los órganos de las Naciones Unidas, incluidas las comisiones regionales, pueden llevar a cabo para que dicho concepto se convierta en realidad. Se podrían ejecutar programas conjuntos y realizar otras tareas en forma concertada a fin de mejorar la coordinación de las actividades de las Naciones Unidas en materia de desarrollo de los recursos humanos. La Asamblea General y el Consejo Económico y Social deberían mantener en permanente observación el proceso de desarrollo de los recursos humanos que, por su naturaleza, es de carácter evolutivo. La prioridad que los Estados Miembros quisieran adjudicar al desarrollo de los recursos humanos debería asimismo reflejarse cabalmente en la estrategia internacional del desarrollo para el Cuarto Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

I. INTRODUCCION

1. El Consejo Económico y Social, en su resolución 1987/81, pidió al Secretario General que presentara a la Asamblea General en su cuadragésimo cuarto período de sesiones, por conducto del Consejo Económico y Social, un informe amplio sobre el desarrollo de los recursos humanos y las actividades de todo el sistema en esta esfera, en que figuraran conclusiones y recomendaciones, para que la Asamblea lo examinara y adoptara las medidas pertinentes. En la resolución también se invitaba a los gobiernos de los Estados Miembros a que proporcionaran al Secretario General información sobre su experiencia en materia de desarrollo de los recursos humanos, con el fin de reflejarla en el informe.

2. Este informe se presenta en cumplimiento de la resolución 1987/81. El Secretario General ha consultado a todos los órganos y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para preparar el informe. En lo que hace a las experiencias nacionales en materia de desarrollo de los recursos humanos, los Estados Miembros no han proporcionado directamente al Secretario General una información que pudiera incluirse en el informe. El Secretario General pidió a las comisiones económicas regionales de las Naciones Unidas que proveyeran información sobre las experiencias nacionales de las que tuvieran conocimiento. Empero, la información comunicada al Secretario General ha sido bastante limitada e incompleta. En consecuencia, el presente informe no contiene informaciones concretas sobre las experiencias de cada Estado Miembro en lo referente al desarrollo de los recursos humanos.

3. El informe consta de tres secciones. En la primera se analiza el concepto de desarrollo de los recursos humanos. En la segunda se presenta información sobre las actividades del sistema de las Naciones Unidas que se llevan a cabo o se ha previsto realizar en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos. Se mencionan los informes y estudios anteriores de las Naciones Unidas, así como las recientes decisiones de los órganos intergubernamentales e interinstitucionales de las Naciones Unidas pertinentes al tema del desarrollo de los recursos humanos. En esa sección se describen luego las actividades de cada órgano y cada organización del sistema de las Naciones Unidas sobre la base de la información presentada al Secretario General. En la última sección figuran las conclusiones y recomendaciones del Secretario General.

II. EL CONCEPTO DE DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

4. El concepto de desarrollo de los recursos humanos, que ha experimentado una considerable evolución en los últimos años, es vasto y complejo. El desarrollo de los recursos humanos, es un requisito esencial del desarrollo y, al mismo tiempo, el objetivo final del desarrollo. En otras palabras, es tanto un medio como un fin. La noción trasunta un enfoque diferente del desarrollo que se puede contrastar con concepciones más tradicionales y centradas en las variables económicas.

5. No puede afirmarse que tal enfoque del desarrollo sea enteramente novedoso. Ya en 1967, el Secretario General había preparado un importante informe sobre el aprovechamiento y utilización de los recursos humanos en los países en desarrollo (E/4353). El concepto de desarrollo de los recursos humanos, que inicialmente se

/...

había definido con bastante estrechez y en relación con la oferta y capacitación de la mano de obra, se ha ampliado en los últimos años. Se ha generalizado la idea de que el desarrollo de los recursos humanos radica en un proceso evolutivo centrado en el ser humano, cuyas calidades y capacidades se procura que fructifiquen plenamente. Este enfoque privilegia la dimensión humana e insiste en que lo más importante es la persona. El Comité de Planificación del Desarrollo, en su informe sobre la labor realizada en 1988, señala que el desarrollo humano debería ser el objetivo final del desarrollo económico 1/.

6. Quienes preconizan este concepto más vasto del desarrollo de los recursos humanos no se desentienden del crecimiento económico ni de la producción de bienes y servicios. En realidad afirman que la promoción del pleno desarrollo de los recursos humanos es un medio eficiente y eficaz de estimular el crecimiento económico y el aumento de la producción. Se ha generalizado la noción de que el factor humano es esencial para el futuro crecimiento económico. En la Declaración de Ammán, formulada por la Mesa Redonda Norte-Sur, que organizó el PNUD en 1988, se sostiene:

"El desarrollo del ser humano adquirirá hacia el año 2000 una importancia y magnitud sin precedentes, tanto para los países en desarrollo como para los países industrializados, pues la competitividad, la productividad, el trabajo especializado, el empleo que exige un capital de conocimientos y la capacidad de gestión se están convirtiendo en factores esenciales del desarrollo económico. Se asegurará la mayor parte de la producción mundial gracias a la mejora de las capacidades del ser humano y no por el aumento de las aportaciones de capital. Con un acervo de educación, capacitación y conocimientos especializados, y con el apoyo de los nuevos medios tecnológicos en materia de informática y telecomunicaciones, el ser humano se convertirá en el factor impulsor del crecimiento económico." 2/

7. No existe una definición generalmente aceptada del significado del desarrollo de los recursos humanos en la práctica, pero se pueden determinar sus elementos. Según el Comité de Planificación del Desarrollo, los programas de desarrollo de los recursos humanos se pueden dividir en tres grandes categorías: a) educación y capacitación; b) servicios de salud, abastecimiento de agua y saneamiento, y c) seguridad alimentaria y políticas de nutrición 3/. Los miembros del Comité Administrativo de Coordinación han señalado que, a su juicio, "el desarrollo de los recursos humanos incluye todo aquello que pueda dar a los seres humanos la posibilidad de una vida plena, en su trabajo, formación, educación, salud, aprendizaje de nuevas tecnologías y cultura" (E/1988/42, pág. 7). En otro informe de las Naciones Unidas se indica que el desarrollo de los recursos humanos abarca "una amplia gama de cuestiones incluida la nutrición, la alfabetización, la salud, la vivienda y una tecnología adecuada" (E/1987/83, pág. 7)."

8. El desarrollo de los recursos humanos es un proceso complejo que comprende diversos componentes cuya integración es necesaria. Como el Administrador del PNUD ha señalado en otro documento (DP/1986/10, pág. 4):

"La capacitación de recursos humanos debe definirse en sentido amplio, dadas sus relaciones intersectoriales, por ejemplo, las que existen entre la escolaridad, la edad de contraer matrimonio y los conocimientos sobre planificación de la familia; entre productividad e ingestión de calorías; entre la educación y la productividad de los agricultores. A falta de un programa para crear trabajos y salidas para las energías humanas, las grandes inversiones en educación y capacitación sólo exacerban la fuga de cerebros y colocan a grandes sectores de la población al margen del desarrollo."

No cabe duda de que la necesidad de abordar esas relaciones intersectoriales redundaría en una mayor complejidad pero, al mismo tiempo, el vasto alcance del concepto de desarrollo de los recursos humanos permite que se lo aplique como un marco general para la formulación de políticas de desarrollo. Como se establece en un informe de las Naciones Unidas (E/1988/65, pág. 25):

"El hincapié que se hace en el desarrollo humano evoca y reaviva la conciencia de que los seres humanos constituyen tanto el objetivo del desarrollo como los medios esenciales para lograrlo. También contribuye a superar una excesiva compartimentación en las esferas de política social. La experiencia ha puesto de manifiesto que los adelantos en todas las esferas del desarrollo de los recursos humanos se refuerzan mutuamente: la educación conduce a mejorar la nutrición, y viceversa.

En consecuencia, el concepto de desarrollo de los recursos humanos abre el camino para una visión más integrada de la política de desarrollo, no un camino desconocido, sino uno que ha sido crecientemente obstaculizado por la especialización y la institucionalización."

9. A partir de la segunda guerra mundial se ha presenciado un considerable progreso, en todo el mundo, en lo que hace a la promoción de los recursos humanos. Se han registrado adelantos impresionantes en materia de alfabetización, esperanza de vida, nutrición y otras esferas conexas. El crecimiento económico que caracterizó a ese período facilitó indudablemente el robustecimiento de los recursos humanos.

10. Lamentablemente, el deterioro de las condiciones económicas que afectó a muchos países en el decenio de 1980 ha producido una inversión de esas tendencias positivas. El proceso de ajuste impuesto a muchos países en desarrollo, en particular en América Latina y África, ha provocado la disminución de las inversiones en el sector de los servicios sociales y la declinación de los niveles de vida, especialmente de los grupos más vulnerables. La irrefutable agudización del sufrimiento de las poblaciones en esos países ha originado distintas exhortaciones a que el ajuste tenga una dimensión humana.

11. Los problemas han sido particularmente graves en el continente africano. La gran magnitud de la deuda, la sequía y la desertificación, así como los prolongados conflictos en diferentes partes del continente, han afectado severamente las perspectivas de desarrollo. Reconociendo la situación a la que hacen frente muchos países africanos, la Asamblea General aprobó el Programa de Acción de las Naciones Unidas para la recuperación y el desarrollo económico de Africa, 1986-1990 (resolución S-13/2, anexo). En ese programa se presta considerable atención al desarrollo de los recursos humanos.

12. El renovado interés en el desarrollo en los recursos humanos es, en parte, una reacción ante los reveses que han caracterizado el proceso de ajuste en la mayoría de los países. En efecto, está arraigada la opinión de que el péndulo se ha desplazado demasiado lejos en dirección contraria a la necesidad del desarrollo de las capacidades humanas. El esfuerzo destinado a volver a centrar la atención en la descuidada dimensión humana ha dado un ímpetu poderoso al actual surgimiento de nuevas concepciones sobre el papel que desempeña el desarrollo de los recursos humanos.

13. Empero, no debería suponerse que el presente interés - verdaderamente intenso - en el desarrollo de los recursos humanos es únicamente producto de la crisis económica que atraviesan muchos países en desarrollo. En efecto, en numerosos países asiáticos cuyas economías rebosan de vitalidad se han reexaminado a fondo los resultados del proceso de desarrollo. Como se indica en un documento de la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) (ST/ESCAP/601, pág. 42 (1)):

"En los últimos años se ha acentuado la convicción de que es preciso reexaminar y reencauzar los esfuerzos de desarrollo en pro de la dimensión humana. Ello se debe en parte a la conciencia en aumento de que, en demasiados casos, el desarrollo se ha considerado satisfactorio partiendo únicamente de una concepción económica y estadística muy estrecha, mientras que en muchos de esos casos la mayoría de la población no se ha beneficiado en absoluto con los buenos resultados obtenidos."

También en algunos países desarrollados el crecimiento económico y la prosperidad se han traducido en una mayor - y no menor - desigualdad en lo que atañe a la distribución de la renta y la persistencia de graves problemas sociales.

14. Entre otros factores que explican el renovado interés por el desarrollo de los recursos humanos, muchos de los cuales afectan tanto a los países desarrollados como a los países en desarrollo, figuran: el espectro de la superabundancia de la oferta de mano de obra resultante de la aplicación de tecnologías de poca intensidad de mano de obra; la evolución de las pautas de producción mundiales y sus efectos en los mercados de trabajo; y los problemas con que tropiezan los esfuerzos por mejorar y adaptar los recursos humanos en una era de rápida evolución y de inestabilidad económica mundial.

III. ACTIVIDADES DE LAS ORGANIZACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS
EN LA ESFERA DEL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

15. El desarrollo de los recursos humanos ha constituido siempre una preocupación fundamental del sistema de las Naciones Unidas. Sus órganos y organizaciones han desempeñado en los últimos años un papel rector en la profundización del concepto de desarrollo de los recursos humanos y la formulación de planes destinados a llevar ese concepto a la práctica.
16. Tanto la resolución 1987/81 del Consejo Económico y Social, en la que se pedía la presentación de este informe, como otras decisiones de los órganos intergubernamentales, ponen claramente de manifiesto que los Estados Miembros estiman que los programas operacionales de las Naciones Unidas y de otras organizaciones del sistema deberían reflejar la prioridad que los Estados Miembros otorgan al desarrollo de los recursos humanos.
17. Al examinar la experiencia adquirida desde 1970 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en la realización de sus actividades en materia de aprovechamiento de los recursos humanos, el Consejo de Administración del Programa reiteró "su convicción de que el aprovechamiento de los recursos humanos es parte integrante de todas las actividades de desarrollo, no sólo como instrumento del crecimiento autosostenido sino también como un objetivo de desarrollo en sí mismo" (decisión 88/29 del Consejo de Administración del PNUD). Análogamente, tanto en el Plan de Acción de Yakarta aprobado por la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico 4/, como en la declaración de Jartum que hizo suya la Comisión Económica para África 5/, se ubica el factor humano en el centro mismo de los esfuerzos de desarrollo.
18. De conformidad con las decisiones de distintos órganos intergubernamentales, el desarrollo de los recursos humanos ha comenzado a surgir como un tema dominante en los programas operacionales de muchas organizaciones de las Naciones Unidas. En el informe sinóptico anual del Comité Administrativo de Coordinación correspondiente a 1987 se confirma que el desarrollo de los recursos humanos es una orientación de política del sistema de las Naciones Unidas (E/1988/42, págs. 7 a 10). El desarrollo de los recursos humanos, en particular la coordinación de las actividades del sistema de las Naciones Unidas en esa esfera, fue el tema de la 22a. serie de reuniones conjuntas que en 1987 celebraron el Comité del Programa y de la Coordinación y el Comité Administrativo de Coordinación. En el informe de los Presidentes de las reuniones conjuntas se señalaba (E/1987/83, pág. 13):
- "En las Reuniones Conjuntas se reconoció que el desarrollo de los recursos humanos era vital para el proceso de desarrollo, así como el objetivo final de todos los esfuerzos de desarrollo. A menos que se promoviera eficazmente la dimensión humana del proceso de desarrollo, la vida y la dignidad de millones de personas del mundo, sobre todo de los países en desarrollo, seguirían estando en peligro."
19. En el marco de las Naciones Unidas, el desarrollo de los recursos humanos es una esfera a la que se prestará particular atención en el plan de mediano plazo cuya ejecución ha de iniciarse en 1992 (A/43/329). También tendrá una elevada prioridad en muchas otras organizaciones de las Naciones Unidas. Se reseñan a

continuación las actividades que cada una de esas organizaciones y organismos de las Naciones Unidas emprenderá en la esfera del desarrollo de los recursos humanos. Se han agrupado esas actividades bajo dos títulos principales:

A. Estrategias para las actividades de desarrollo, y aprovechamiento de los recursos humanos y supervisión de esas actividades; B. Actividades de promoción del empleo, educación y capacitación.

A. Estrategias para las actividades de desarrollo, y aprovechamiento de los recursos humanos y supervisión de esas actividades

20. El fortalecimiento de la capacidad de los países en desarrollo para crear y utilizar sistemas de información y supervisión constituye una tarea de elevada prioridad para la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esa labor comprenderá la prestación de asistencia a los Estados miembros para elaborar informaciones relativas al mercado de trabajo con el objeto de supervisar, y si fuera posible prever, los efectos que las políticas monetarias, fiscales y comerciales tendrán en el nivel de empleo y la pobreza. La ayuda para establecer bases estadísticas y mecanismos de supervisión adecuados en el plano nacional, empeño en el que deberían participar plenamente las organizaciones de empleadores y de trabajadores, será prioritaria en los próximos años.

21. En el plano internacional, la OIT seguirá vigilando la repercusión que tendrán sobre el empleo los cambios estructurales a escala mundial y en particular los efectos que las medidas nacionales tomadas por los países industrializados, con el objeto de mejorar el funcionamiento de sus propias economías, tendrán en el nivel del empleo en todo el mundo. Esas actividades serán parte del esfuerzo a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas destinado a establecer indicadores sociales que faciliten la supervisión de los efectos de las políticas económicas en las condiciones sociales.

22. En los países en desarrollo, la OIT integrará más cabalmente sus estudios sobre el movimiento de la población en el análisis de los mercados de trabajo y continuará promoviendo la introducción de componentes demográficos en las políticas de empleo y desarrollo. Se prestará atención especial a los grupos vulnerables en el mercado de trabajo, en particular a las mujeres y los ancianos.

23. Un objetivo importante de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) es el de prestar asistencia a los Estados miembros para el desarrollo de recursos humanos capaces de planificar y ejecutar programas de desarrollo. La FAO analiza permanentemente la calificación de la fuerza de trabajo y de las instituciones de capacitación existentes en los planos regional y nacional. La supervisión de las actividades de desarrollo de los recursos humanos se lleva a cabo mediante misiones de apoyo técnico y de evaluación. Además, se ha confiado al Grupo de Trabajo interdepartamental de capacitación, de la FAO, la responsabilidad de vigilar todas las actividades que la Organización ejecuta en esta esfera y de elaborar directrices para la definición de las orientaciones y prioridades a que ha de ajustarse la organización del programa.

24. La FAO agrupa sus programas de desarrollo de los recursos humanos en tres esferas principales: a) el fortalecimiento de las instituciones y organismos nacionales de capacitación agrícola y la definición de políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos en el sector rural; b) la preparación y utilización de programas de capacitación y materiales didácticos aptos para satisfacer las necesidades de la población rural; y c) la capacitación de un núcleo básico de profesores e instructores en cada Estado miembro. La FAO presta una atención particular a las actividades destinadas a los agricultores en pequeña escala, las agricultoras y la juventud rural.

25. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) sostiene que el desarrollo debe ser un proceso centrado en el ser humano, que promueva la realización de las capacidades potenciales de las personas y las sociedades. La UNESCO estima que el desarrollo de los recursos humanos es un esfuerzo a largo plazo encaminado a encauzar el potencial creativo de cada hombre y cada mujer hacia el logro de un desarrollo independiente y endógeno de las comunidades. En este proceso, es esencial tomar en cuenta las dimensiones culturales de las estrategias para el desarrollo de los recursos humanos y adaptarlas a los diferentes contextos socioculturales. En efecto, partiendo de los componentes esenciales de su identidad cultural, las sociedades son capaces de promover su desarrollo, participar sobre bases de igualdad en los intercambios internacionales y beneficiarse de las aportaciones externas. Si se descuidan esos aspectos fundamentales en los esfuerzos destinados al desarrollo de los recursos humanos, se corre el riesgo de que éstos pierdan eficacia o se debilite la capacidad creativa e innovadora de las poblaciones interesadas.

26. La UNESCO ha preparado una lista de 71 indicadores relativos a los recursos humanos que, en su mayoría, están relacionados con distintos aspectos de la condición de la persona. La UNESCO publica anuarios estadísticos y otros documentos que contienen informaciones nacionales, regionales e internacionales atinentes a dichos indicadores.

27. La Organización Mundial de la Salud (OMS) se dedica a promover la adecuada preparación del personal necesario para alcanzar el objetivo de la salud para todos mediante la atención primaria de la salud. En muchos países se advierte hoy la necesidad de contar con informaciones precisas y pertinentes sobre el personal de salud y los sistemas conexos para posibilitar que los encargados de adoptar decisiones opten de manera lógica y realista entre las distintas políticas de desarrollo de los recursos humanos. Aumenta el número de países en que se están creando tales sistemas de información. No obstante, suele no existir sistema alguno para evaluar la pertinencia de la información reunida o garantizar la realización de las investigaciones que respondan a una necesidad inmediata.

28. El objetivo del Programa de desarrollo de recursos humanos para la salud que ejecuta la OMS consiste en cooperar con los países para asegurar que, en 1995, una mayoría de éstos haya desarrollado los recursos humanos necesarios para establecer sistemas nacionales integrales de salud basados en la atención primaria de la salud, y los demás países hayan alcanzado una etapa de desarrollo que habrá de permitirles lograr esa meta hacia fines de este siglo. La finalidad principal de ese programa es promover acciones y cooperar con los Estados miembros en los

siguientes aspectos: a) el fortalecimiento de la coordinación intersectorial para facilitar la ejecución de políticas relativas al establecimiento de sistemas integrados de salud y de desarrollo del personal de salud, así como de planes en materia de personal que se ajusten a las estrategias nacionales de salud para todos; b) la vigorización de los sistemas y las prácticas que favorecen en grado óptimo la distribución, el aprovechamiento y la constante formación de todos los agentes de salud, especialmente de los que se desempeñan a nivel de distrito; c) la promoción y el robustecimiento de sistemas nacionales de información sobre el personal de salud, y la realización de investigaciones que posibiliten que los encargados de adoptar decisiones utilicen eficazmente la información acopiada; d) el fortalecimiento de la capacidad y los recursos de las instituciones y programas educacionales; e) la elaboración, con la participación de la comunidad, de enfoques innovadores que se introduzcan en los programas de educación - incluida la capacitación de líderes - a fin de acentuar la pertinencia de esos programas para las necesidades de salud; y f) la preparación y producción de materiales - para educadores y educandos - adecuados al contexto local. Uno de los componentes esenciales de la atención primaria de la salud - esto es, la participación de la comunidad - radica en la considerable atención que se presta tanto a promover la salud en un contexto en que cada vez con más frecuencia las personas deben tomar decisiones sobre su estilo de vida y su salud, como a favorecer la tendencia a que cada uno se responsabilice de la propia salud.

29. Se seguirá promoviendo la aplicación de planes integrados relativos a los sistemas nacionales de salud y al personal de salud con el objeto de asegurar el establecimiento de políticas acertadas en las que se tomen en cuenta las cuestiones de índole social y económica relacionadas con el desarrollo de los recursos humanos para la salud. Un aspecto importante del programa es el fomento de la participación de la comunidad en todas las etapas de la formulación, la ejecución y la evaluación de las políticas y planes atinentes al personal.

30. El Banco Mundial evalúa el desarrollo de los recursos humanos mediante un amplio programa de estudios sobre el alcance, la calidad y los costos de la educación, la capacitación, los servicios de salud y otros servicios sociales. Una característica, ya habitual de la labor que el Banco lleva a cabo en los países en relación con la economía y otros sectores consiste en la supervisión de la medida en que los grupos menos favorecidos tienen acceso a la educación, la capacitación y el mercado de trabajo y, en particular, a la educación básica.

31. Conjuntamente con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la UNESCO y el PNUD, el Banco participa en una iniciativa de carácter mundial: la celebración de una importante conferencia internacional sobre la educación para todos, que tendrá lugar en 1990.

32. El Banco espera intensificar su colaboración con la UNESCO con el objeto de mejorar el alcance y la calidad de las estadísticas educacionales comparadas, a fin de reforzar el acopio y el análisis de la información necesaria para la planificación y la gestión sectoriales. Ese interés se pone de manifiesto en los componentes de inversión que a ese respecto forman parte de muchos proyectos financiados por el Banco.

33. En la esfera del desarrollo de los recursos humanos y la capacitación, el Banco otorga elevada prioridad al establecimiento de sistemas de información sobre el mercado de trabajo destinados a que posibiliten observar su funcionamiento y utilizar la información obtenida para diseñar con más precisión las actividades de capacitación.

34. Los estudios sobre medición de los niveles de vida que realiza el Banco constituyen un instrumento importante para determinar cuáles son las necesidades en materia de educación, salud y nutrición. El Banco basa cada vez más el otorgamiento de préstamos para la industria, la energía y la agricultura en una evaluación inicial de los efectos potenciales que esas actividades tendrían sobre las poblaciones locales y el medio ambiente. En lo que atañe a la financiación del desarrollo de los recursos humanos, el Banco estimula la elaboración y ensayo de nuevos criterios para lograr la aportación de las comunidades locales, las asociaciones de empleadores y las organizaciones no gubernamentales, a la vez que procura incrementar la participación de éstas en la planificación y la toma de decisiones.

35. Durante el decenio de 1980, el PNUD hizo hincapié en la necesidad de idear un enfoque integrado de todos los aspectos del desarrollo de los recursos humanos en los planos nacional e internacional, y prestó su apoyo operacional a las actividades que en esta esfera realizaban los países en desarrollo. En ese contexto, en el marco del Programa del PNUD de Estudios sobre el Desarrollo se viene auspiciando desde 1983 la realización de una serie de mesas redondas sobre el desarrollo de los recursos humanos. El PNUD también ha organizado cursos prácticos regionales sobre el mismo tema.

36. Es firme la voluntad del PNUD de continuar con vigor sus actividades de apoyo a los esfuerzos que los países en desarrollo despliegan en la esfera del desarrollo de los recursos humanos. En el aspecto operacional, se prestará asistencia técnica a los países en desarrollo que así lo soliciten para la preparación y ejecución de planes nacionales integrados de desarrollo de los recursos humanos. En el proceso de programación por países se adjudicará una prioridad más elevada a la corrección de las deficiencias de gestión de los sectores público y privado. En cooperación con los demás participantes en el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, el PNUD desempeñará una función principal en la prestación de asistencia a los gobiernos que así lo soliciten para establecer un sistema equilibrado de incentivos destinado a elevar la capacidad de las administraciones públicas y de los niveles administrativos locales, así como del sector privado y las instituciones de base.

37. La estrategia mundial del UNICEF consiste en alentar la ejecución de actividades de bajo costo, pero eficaces, para promover la supervivencia y el desarrollo del niño. La meta es reducir a la mitad la tasa de mortalidad de los niños menores de cinco años hacia el año 2000; a ese respecto, se han logrado progresos notables en los últimos 10 años. La estrategia del UNICEF, por ende, consiste en aprovechar los progresos realizados para fortalecer distintos servicios con el objeto de satisfacer las necesidades básicas de los pobres de las zonas rurales y urbanas, así como para crear la base que permita robustecer el ingreso familiar y el desarrollo de los recursos humanos con miras a un crecimiento

económico sostenido, en especial en Africa y en América Latina. En los programas del UNICEF de desarrollo de los recursos humanos se presta particular atención a los pobres de las zonas urbanas y rurales, las agricultoras y los productores en pequeña escala.

38. El UNICEF proporciona recursos y presta servicios de asesoramiento técnico a los países en desarrollo para reforzar su capacidad de supervisión y análisis de la situación de los niños, las mujeres y otros grupos vulnerables de la población, a fin de mejorar la planificación y la programación en el plano nacional y dentro de cada país. En diferentes publicaciones periódicas del UNICEF se han difundido informaciones sobre problemas de índole social, incluso la situación en materia de desarrollo de los recursos humanos imperante en los países en desarrollo.

39. Aumenta el interés que despierta la labor del UNICEF relativa al ajuste con dimensión humana. La supervisión y el análisis de la situación atinente a los recursos humanos han sido uno de los ejes de las actividades en esta esfera, centradas en la dimensión humana de las políticas de ajuste estructural y en los efectos a más largo plazo de la recesión económica sobre los grupos vulnerables. En muchos países en desarrollo el UNICEF ha procurado favorecer a los sectores más pobres de la población y desarrollar los recursos humanos, a fin de echar las bases de un desarrollo sostenido.

40. Conjuntamente con la OMS, la FAO y la Secretaría del Subcomité de Nutrición del CAC, el UNICEF participa en la aplicación del Programa Interorganismos de Vigilancia de los Alimentos y la Nutrición. Se enviaron a todas las oficinas exteriores directrices operacionales para incorporar más sistemáticamente el componente de la vigilancia en la preparación de los programas y proyectos por países. Los niños constituyen el grupo destinatario prioritario de las actividades de vigilancia, en las que se hace hincapié en la presentación frecuente y oportuna de informes sobre unos pocos indicadores esenciales.

41. En los proyectos de desarrollo de los recursos humanos del Programa Mundial de Alimentos (PMA) se está abandonando el enfoque de asistencia social en favor de una concepción que preconiza el carácter sostenible de los proyectos, así como la autosuficiencia y el mejoramiento del nivel nutricional de los sectores más pobres de la población. Un medio efectivo para combatir el ciclo de la pobreza que afecta a muchos países en desarrollo es invertir en "capital humano". Un objetivo fundamental del desarrollo ha sido siempre el de invertir en el futuro de un país, mejorando la salud y la educación de su población, particularmente de los niños. El PMA promueve el desarrollo de los recursos humanos proporcionando alimentos a los grupos vulnerables, las madres y los niños en edad preescolar, y prestando apoyo a la enseñanza primaria y secundaria.

42. Es opinión del PMA que la ayuda alimentaria aportada al desarrollo de los recursos humanos debe concebirse en un contexto mucho más amplio que el de sus objetivos más tradicionales, ceñidos al mejoramiento de las normas nutricionales. Sólo quedarán atrás el hambre y la malnutrición cuando las poblaciones hayan conquistado las condiciones de salud, los conocimientos técnicos y los recursos necesarios para producir sus propios alimentos y/o generar los ingresos que les garanticen el acceso a la alimentación. Es imprescindible ampliar y elevar las

/...

calificaciones y capacidades de las poblaciones a fin de que éstas puedan emerger de la pobreza llevando a cabo actividades generadoras de ingresos. Esa necesidad conduce a la formulación de proyectos de desarrollo con el propósito de apoyar la capacitación y la divulgación en esta esfera, en particular en las zonas rurales. Además, el PMA presta asistencia a instituciones populares como las cooperativas y los viveros de semillas en zonas rurales. Se acentúan asimismo los esfuerzos destinados a combinar la ejecución de los programas de alimentación tradicionales con la realización de actividades de alfabetización, de capacitación profesional y de otra índole cuyo objetivo es mejorar los conocimientos especializados locales, en particular los de las mujeres que participan en la producción.

43. En los últimos años se han puesto de manifiesto tendencias positivas y negativas en materia de desarrollo de los recursos humanos entre los refugiados palestinos inscritos en el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS). Las tendencias positivas pueden atribuirse, por una parte, a la voluntad de los refugiados de mejorar su situación y, por otra, a la nueva estrategia del Organismo, que consiste en concentrar sus escasos recursos en la atención de las necesidades prioritarias de los refugiados. Recientemente, con la cooperación de los refugiados y de los gobiernos donantes y países de asilo, el OOPS destinó recursos anteriormente asignados a la ayuda alimentaria, a ejecutar programas de educación y salud de prioridad más elevada cuya ejecución se había visto amenazada por la escasez de fondos. El programa de educación, que se describe más adelante (véase párr. 107), satisface las necesidades educativas básicas de todos los niños refugiados, mientras que el programa de salud proporciona un servicio de atención primaria de la salud ante todo a los grupos vulnerables. Se amplía la ayuda alimentaria y de otra índole que se presta a los refugiados más necesitados. En la medida de lo posible, se mejoran las condiciones de vida de quienes residen en los campamentos y se amplían los programas en beneficio de las mujeres, los jóvenes, los impedidos y otros grupos con necesidades especiales.

44. En cuanto a los aspectos negativos, el incierto futuro de los refugiados por la falta de un acuerdo político sigue influyendo desfavorablemente en su condición humana. Los refugiados de algunas zonas sólo están comenzando a reconstruir sus hogares y sus vidas después de largos años de guerra y destrucción. La situación de quienes viven bajo la ocupación se ha deteriorado abruptamente en razón de los enfrentamientos con las autoridades militares y su secuela de muertos y heridos, así como de la imposición de toques de queda, la clausura de establecimientos escolares y la pérdida de empleos.

45. La Oficina de las Naciones Unidas en Viena y su Centro de Desarrollo Social y Asuntos Humanitarios contribuyen al desarrollo de los recursos humanos mediante actividades que abordan los siguientes aspectos: a) la formulación de políticas y recomendaciones orientadas a la acción; b) las investigaciones interdisciplinarias y multisectoriales; c) la supervisión de los instrumentos y programas de acción mundiales; d) el apoyo a los esfuerzos nacionales destinados a aplicar los instrumentos mundiales; e) el desempeño de las funciones de centro internacional de intercambio de información, incluida la difusión de información sobre cuestiones de política en boletines de noticias; f) la ejecución de actividades interinstitucionales; y g) la prestación de servicios consultivos y de cooperación técnica.

46. Los programas del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales constituyen una aportación importante a la supervisión y el análisis del estado del desarrollo de los recursos humanos. En el marco de esos programas se realizan muchas actividades, entre ellas: a) el acopio, la compilación y la difusión de estadísticas demográficas, incluidas las relativas a diversos aspectos sociales, la vivienda y los asentamientos humanos, así como de datos de los censos de población y estadísticas e indicadores correspondientes a los grupos especiales de población; b) la publicación del Informe sobre la situación social en el mundo, y c) la supervisión, el examen, la evaluación y el análisis de la situación demográfica mundial.
47. El Centro de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo, de las Naciones Unidas, está preparando un examen de fin de decenio relativo a la ciencia y la tecnología para el desarrollo. Este importante examen, que se presentará al Comité Intergubernamental de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo en su décimo período de sesiones, que ha de celebrarse en 1989, comprenderá un análisis del desarrollo de los recursos humanos en el ámbito de la ciencia y la tecnología para el desarrollo. El desarrollo en los recursos humanos será asimismo un componente importante de las actividades del Comité Consultivo de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo, de las Naciones Unidas, previstas para el bienio 1988-1989.
48. Una preocupación esencial del Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo es prestar asistencia a los países en desarrollo para la reunión y el análisis de datos sobre la disponibilidad de recursos humanos, incluidos los datos relativos a las calificaciones existentes en la esfera de la gestión económica y en sectores tecnológicos particulares. En lo que atañe a los aspectos estadísticos y demográficos, el Departamento se dedica activamente a prestar asistencia a los países en desarrollo para la realización de la serie de censos de población de 1990. En los dos últimos años se ha incrementado notablemente el alcance de los programas del Departamento en razón de la atención más acentuada que se presta a la realización de censos de vivienda y el fortalecimiento de los sistemas de registros y estadísticas del estado civil, así como al análisis demográfico y las proyecciones de población, y a la integración de políticas sobre población en los procesos de planificación del desarrollo nacional.
49. La Comisión Económica para África (CEPA) señaló que es necesario reforzar la capacidad de los países de África para desarrollar sus recursos humanos y aprovecharlos de manera apropiada. Los esfuerzos en esa esfera deberían destinarse a reforzar y ampliar la base de recursos humanos adecuándola a las necesidades existentes y evitando el derroche que conlleva la subutilización de la fuerza de trabajo, así como las pérdidas provocadas por el éxodo intelectual, y elevando los niveles de productividad, en especial en la agricultura, mediante la puesta en práctica de políticas y programas de apoyo e intervenciones del sector público.
50. El desarrollo de los recursos humanos ha sido siempre una esfera a la que se ha prestado considerable atención en el continente africano. Con los auspicios de las Naciones Unidas, en marzo de 1988 se celebró en Jartum la Conferencia Internacional sobre las dimensiones humanas de la recuperación económica y el desarrollo de África, como parte de las actividades complementarias de la

aplicación del Programa de Acción de las Naciones Unidas para la recuperación económica y el desarrollo de Africa, 1986-1990 (resolución S-13/2, anexo) y del Programa Prioritario para la Recuperación Económica de Africa, 1986-1990 6/. La Conferencia aprobó la "Declaración de Jartum: Hacia un enfoque de la recuperación socioeconómica y el desarrollo de Africa centrado en los recursos humanos" 5/ y distintas recomendaciones en las que se insta a tomar medidas en los planos nacional, regional e internacional.

51. Se pidió a las organizaciones internacionales que otorgaran la máxima prioridad a las actividades encaminadas a apoyar y acentuar la dimensión humana en los programas para la recuperación económica y el desarrollo de Africa. La Conferencia hizo suya la propuesta del PNUD de establecer un grupo interinstitucional de tareas para evaluar las necesidades de Africa en materia de recursos humanos y elaborar un programa de acción en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos, adecuado a esas necesidades. La observación y el intercambio de informaciones en el plano regional estarán a cargo de la CEPA. En consulta con los gobiernos nacionales, el grupo de tareas preparará un plan detallado de desarrollo de los recursos humanos que ha de presentarse, para su aprobación, a una reunión especial de ministros de la CEPA.

52. El programa de trabajo de la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) se ha dedicado tradicionalmente al desarrollo de los recursos humanos. En sus actividades en la esfera del desarrollo económico y social, la Comisión ha destacado la prioridad que adjudica a las condiciones que permitirían elevar la productividad, así como el nivel de vida de la gran mayoría de los habitantes de la región de Asia y el Pacífico, mayoría que comprende a los pobres de zonas urbanas y rurales y a otros sectores menos favorecidos tales como las comunidades aisladas, las minorías indígenas, las mujeres, los jóvenes y otros grupos carentes de protección y vulnerables.

53. En los últimos años, la Comisión ha prestado una atención creciente a los proyectos encaminados a mitigar la pobreza, elevar la productividad de determinados grupos escogidos entre los menos favorecidos y ampliar la participación de todos los sectores sociales en las actividades para el desarrollo. A ese respecto, la Secretaría de la Comisión ha apoyado cada vez con más vigor, entre otras cosas, las actividades destinadas a fortalecer la planificación y la formulación de políticas nacionales, elevar la conciencia pública mediante la difusión de informaciones, mejorar la comprensión en esta esfera mediante la realización de investigaciones y estudios, y brindar capacitación en materia de desarrollo de los recursos humanos a grupos fundamentales como los funcionarios de nivel local y los líderes de las comunidades. Actualmente se están ejecutando varios proyectos intersectoriales cuyo objetivo concreto es el desarrollo de los recursos humanos.

54. La Secretaría de la CESPAP elaboró en 1987 un proyecto de plan de acción para el desarrollo de los recursos humanos en la región. La Comisión, en su 44° período de sesiones, celebrado en abril de 1988, aprobó dicho plan, que pasó a denominarse Plan de Acción de Yakarta sobre el desarrollo de los recursos humanos en la región de la CESPAP 4/, e impartió a la Secretaría la directiva de tomar las medidas necesarias para asegurar una rápida y eficaz ejecución del Plan. En cumplimiento de esa directiva de la Comisión, la Secretaría emprendió la realización de un gran

/...

proyecto preparatorio destinado a formular un conjunto de proyectos intersectoriales sobre el desarrollo de los recursos humanos que la CESPAP ejecutará en estrecha cooperación con otros órganos y organismos interesados de las Naciones Unidas que impulsan actividades en la región. El conjunto de proyectos intersectoriales debía ser examinado posteriormente por la Comisión en su 45° período de sesiones, cuya celebración está prevista para 1989.

55. La estrategia que sirve de eje a los proyectos sobre población de la Comisión Económica para Europa (CEPE) se basa en el criterio de abordar en cada país y en varios planos los problemas de población, así como los atinentes al desarrollo de los recursos humanos y las consecuencias socioeconómicas conexas. El actual programa de trabajo de la CEPE en las esferas de la población y los recursos humanos comprende varios proyectos que se ejecutarán con el apoyo financiero del Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP). Dicho programa incluye asimismo un proyecto relativo a la utilización del tiempo de la mujer en los países de la CEPE, que la Comisión está emprendiendo en colaboración con el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW).

56. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) hace particular hincapié en la labor que la División Agrícola Conjunta CEPAL/FAO proyecta y realiza en el ámbito de la seguridad alimentaria y la nutrición y en los trabajos que la Dependencia Conjunta con Hábitat lleva a cabo en materia de asentamientos humanos, en especial en lo que hace al mejoramiento de las condiciones de vida en las viviendas carentes de servicios; a la Comisión interesa que esas actividades incluyan un importante elemento de capacitación en desarrollo de los recursos humanos para la administración municipal. Será también objeto de una atención especial la labor de la División de Desarrollo Social que establece relaciones entre la mejora de los niveles educativos y las cuestiones relativas a la equidad, así como la labor de varias otras Divisiones (Industria y Tecnología, Transportes y Comunicaciones, Desarrollo Económico, Comercio Internacional y Desarrollo, etc.) en cuanto a la prestación de servicios de capacitación para elevar la calidad de los recursos humanos especializados de los Estados miembros.

57. Cabe mencionar las actividades del Centro Latinoamericano de Demografía (CELADE) que comprenden el análisis de las relaciones entre el desarrollo y las diversas tendencias demográficas, los servicios de asesoramiento sobre planificación de la familia y los programas de capacitación destinados a preparar expertos nacionales en estas esferas y otras conexas.

58. Otra importante contribución del sistema de la CEPAL al mejoramiento de los recursos humanos es la que efectúa el Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social (ILPES), que lleva a cabo intensas actividades de asistencia técnica, especialmente en materia de programas de capacitación, a fin de mejorar los recursos humanos en la esfera de la planificación y otras esferas conexas.

59. La CESPAP ha agrupado los temas sociales en una sola división, la División de Desarrollo Social, Población y Asentamientos Humanos, que abarca las actividades relativas a la población, el trabajo, el desarrollo social, la mujer y los asentamientos humanos. Ello facilita la integración de los diferentes aspectos del desarrollo de los recursos humanos y un enfoque interdisciplinario de la cuestión.

/...

La CESPAA publica bienalmente el Demographic and Related Socio-Economic Data Sheets (Fichas de datos demográficos y socioeconómicos conexos), donde se presentan indicadores relativos a la población, la mano de obra y la educación para cada país de la región. La CESPAA está preparando un conjunto especial de indicadores sociales que abarcan diversas cuestiones sociales, entre ellas la participación de la mujer, la invalidez y el envejecimiento. Además, en noviembre de 1989 la CESPAA celebrará una conferencia sobre la capacidad y las necesidades de los impedidos en la región de la CESPAA, cuyo propósito es integrar mejor al gran número de impedidos, que va en aumento, para que pasen a ser recursos humanos en el proceso de desarrollo. El programa de trabajo de la CESPAA para 1990/1991 abarca la celebración de un seminario sobre el desarrollo de los recursos humanos, que tratará del concepto y contenido del tema y las cuestiones de política a él atinentes.

B. Promoción del empleo, educación y actividades de capacitación

60. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) señaló que en el decenio de 1990 se requerirán nuevas estrategias de empleo y que para formularlas podrían utilizarse tres enfoques. En primer lugar, se realizará un análisis de los fracasos importantes de las políticas nacionales durante el decenio de 1970 que contribuyeron a las dificultades económicas producidas en el decenio de 1980. Se prestará atención al relegamiento de las consideraciones relativas al empleo en los programas de inversiones públicas, a los controles deficientes de los gastos públicos periódicos y el relegamiento de las consideraciones relativas al mercado y las deficiencias en la distribución de actividades económicas entre los sectores público y privado y en el diseño de programas de desarrollo. Un segundo enfoque será la evaluación de en qué medida los ajustes de política del decenio de 1980 podrían aumentar la demanda de mano de obra en el decenio de 1990. Habida cuenta de las menores perspectivas de crecimiento y de la magnitud del desempleo y la pobreza, la formulación de políticas de desarrollo con mayor densidad de empleo y en forma coherente con consideraciones de eficacia y competitividad, será un importante desafío. En tercer lugar, será necesario examinar el papel de las intervenciones directas de política y de los programas para reducir la pobreza en el decenio de 1990.

61. Una preocupación central de la OIT es la promoción de las organizaciones por conducto de las cuales los trabajadores carentes de protección y organización hasta el momento puedan mejorar sus ingresos y sus condiciones de vida. Debe informarse a esos trabajadores sobre sus derechos sociales y debe prestárseles asistencia para que se organicen a sí mismos a fin de elaborar planes de empleo y de actividades lucrativas y lograr beneficios sociales y económicos con un modesto apoyo externo y valiéndose de sus propios recursos de organización.

62. El objetivo del programa de capacitación de la OIT será preparar a las personas, incluidas las que forman parte de grupos en situación desventajosa, para que puedan ocupar empleos productivos, posibilitando que profundicen sus conocimientos y se adapten a un medio de trabajo en rápida evolución. La orientación profesional debe responder a las cambiantes necesidades del mercado

/...

laboral. Esto significa que las instituciones de capacitación deben estar en condiciones de evaluar los efectos de los cambios económicos, sociales y tecnológicos sobre la demanda de conocimientos. Deben ser suficientemente flexibles para modificar el contenido de sus cursos. La labor se concentrará en mejorar los métodos de evaluación de las necesidades de capacitación para que esta última responda a las cambiantes necesidades. Las actividades se centrarán cada vez más en las industrias y los sectores afectados por el ajuste estructural. La OIT también tratará activamente de mejorar las oportunidades de capacitación profesional para grupos en situación desventajosa: jóvenes desempleados o subempleados, mujeres, refugiados y personas con escasa educación escolar - para que adquieran técnicas de capacitación pertinentes a las zonas rurales y mejoren la utilización de los conocimientos en el sector no estructurado.

63. Se promoverá un enfoque integral que abarque la gestión de los recursos, la productividad empresarial y el desempeño. Se prepararán módulos de capacitación y se prestará asistencia sobre el terreno en temas prioritarios como la gestión del mantenimiento, la reducción del desperdicio, el control de calidad y la conservación de energía. Se destacará la capacitación en procedimientos de contabilidad y habrá nuevos tipos de proyectos de contabilidad que se vincularán a sistemas de información para la gestión diseñados para un óptimo control de la utilización de los recursos. También se promoverá la capacitación de los empresarios. Continuarán las actividades de la OIT de aliento a las empresas de tamaño pequeño e intermedio, mediante el otorgamiento de asesoramiento práctico a los Estados miembros sobre políticas encaminadas a crear un clima comercial favorable a las pequeñas empresas locales.

64. La FAO brinda asistencia a los países miembros en la revisión de los programas de estudio de las facultades de agronomía y las instituciones de agronomía intermedias a fin de satisfacer las necesidades de los empleadores, ya sea en el sector público o en el privado. Se están realizando estudios a fin de determinar las necesidades de capacitación, con el propósito de revisar en forma concordante los programas de estudio.

65. Las actividades de capacitación de la FAO tienen una gran diversificación con respecto al tipo de actividad, a su relación con otras actividades de un proyecto agrícola o de desarrollo rural, al lugar y a la modalidad de ejecución, a los factores humanos y de recursos que entrañan y a otros factores. Casi todos los proyectos ejecutados por la FAO tienen, de una manera u otra, el objetivo de desarrollar los conocimientos teóricos y prácticos de los homólogos y beneficiarios nacionales.

66. La FAO hará hincapié en ayudar a los países miembros a definir el futuro papel de las universidades y facultades de agronomía en el desarrollo agrícola y rural. En la actualidad, la FAO está realizando un estudio en un gran número de instituciones de agronomía en todo el mundo, que debería conducir a la determinación de las principales orientaciones que deben adoptar las instituciones de capacitación en el siglo XXI. Otro aspecto que habrá de destacarse en el futuro es la creación de metodologías de enseñanza y capacitación de bajo costo, centradas en las metodologías de la difusión agrícola.

67. Uno de los principales objetivos de la UNESCO es contribuir a preparar el camino para una más amplia participación de las personas y los grupos en la vida de las sociedades a las que pertenecen y en la vida de la comunidad mundial, poniendo la educación primaria a disposición de todos y asegurando que las comunicaciones estén a su servicio. Ello proporciona las bases para la educación y la activa participación de las personas en su propio adelanto.

68. El objetivo de este aumento de la participación entraña la democratización de la educación. Algunos grupos o poblaciones marginales aún permanecen al margen de la vida cívica o de la comunidad, y carecen de los beneficios de un mínimo de información o educación básica. Por esta razón la UNESCO ha acordado prioridad a sus programas de educación para todos y comunicación al servicio del ser humano.

69. La aceleración del adelanto tecnológico ha producido cambios en las estructuras del empleo que deben tenerse en cuenta para la educación técnica y profesional, si se desea capacitar a recursos humanos que sean capaces de adaptarse al cambio y asegurar una transición más flexible entre la escuela y el mundo del trabajo.

70. La OMS ha promovido la colaboración entre las instituciones de capacitación a fin de fortalecer su reorientación hacia las necesidades de la comunidad. Esto se ha realizado principalmente mediante redes de instituciones innovadoras que tratan de promover la educación orientada a la comunidad, basada en los problemas y multiprofesional; por ejemplo, la red de instituciones educacionales sobre ciencias de la salud orientada a la comunidad y promovida por la OMS.

71. Se están formulando y difundiendo metodologías de formación para una mejor planificación y gestión del personal de salud. Se están estudiando y evaluando las prácticas nacionales de gestión y se están formulando recomendaciones para mejorar las condiciones de vida y de trabajo, promover las perspectivas de carrera y motivar al personal de salud. La OMS seguirá promoviendo el fortalecimiento de las escuelas de salud pública, que serán movilizadas a fin de que se encarguen de la capacitación de especialistas en salud pública; es ésta una categoría de profesionales que pueden crear planes de desarrollo de la salud en comunidades o poblaciones, planificarlos, ejecutarlos y supervisarlos, y aunar conocimientos especializados de todas las disciplinas pertinentes. El programa de becas de la OMS desempeña un papel complementario y crucial para la racional realización de las actividades relativas a los recursos humanos de salud.

72. Se está prestando apoyo a los órganos normativos en la revisión y promoción de reglamentaciones sobre la capacitación y la práctica apropiada a la salud para todos mediante la atención primaria de la salud, especialmente en beneficio de enfermeras y parteras. En colaboración con el Consejo Internacional de Enfermeras y una red recientemente establecida de centros de la OMS que colaboran para la promoción de la enfermería, se está promoviendo un mayor papel para las enfermeras y un mayor aprovechamiento de las enfermeras prácticas.

73. La labor económica y sectorial del Banco Mundial se centra cada vez más en cuestiones relativas al mercado laboral. En los países de ingresos intermedios, en particular, se prestó especial atención a la redistribución y actualización de la

mano obra necesaria para los cambios estructurales de la economía. También es motivo de especial preocupación el desempleo de las personas educadas, particularmente en los países de más bajos ingresos; en consecuencia, el Banco está prestando particular atención a la capacidad potencial de empleo del sector no estructurado.

74. Se ha producido un aumento del volumen de los préstamos concedidos para atender a las necesidades de capacitación asociadas con las inversiones industriales, agrícolas y de infraestructura. Frente al cambio estructural y tecnológico, una importante preocupación del Banco es crear en los países una capacidad de formación que sea sostenible, tenga una buena relación costo-eficacia y esté en condiciones de responder con flexibilidad a las necesidades de capacitación y actualización mediante la evaluación de las necesidades y el diseño, realización y evaluación de programas de capacitación. El Banco está preparando un importante documento de política sobre educación y capacitación técnica y profesional destinado a funcionarios encargados de formular políticas en los países prestatarios, que también proporcionará la base para celebrar amplias consultas con organismos internacionales y multilaterales. En particular en Africa, la capacitación de funcionarios ejecutivos de alto nivel para la gestión y la planificación económicas es una especial prioridad del Banco. El Banco proporciona financiación sustancial para la capacitación y el mejoramiento de la capacidad del personal administrativo y docente de sistemas escolares, haciendo hincapié en la capacitación de personal de supervisión a escala regional, de distrito y de escuela y a la capacitación de los docentes en el empleo.

75. La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) ha elaborado un amplio programa de capacitación en materia de preparación y evaluación de proyectos en el cual pueden participar profesionales procedentes de bancos de desarrollo, firmas consultoras, firmas industriales privadas y públicas y ministerios. También se recibe un número cada vez mayor de solicitudes de bancos comerciales, empresas industriales y organizaciones de ayuda al desarrollo de países sumamente industrializados, que aspiran a que su personal sea capacitado por la ONUDI en materia de metodología y preparación y evaluación de proyectos. Se prevé que en el período de 1990 a 1995, el programa de capacitación de la ONUDI en la preparación y evaluación de proyectos de inversiones industriales se ampliará aún más.

76. Debido a la necesidad de introducir nuevas tecnologías en los países en desarrollo, de modernizar sus industrias existentes y de diversificar la gama de productos, la ONUDI hará hincapié en las consecuencias sobre la mano de obra de esos cambios estructurales cuando adopte medidas para facilitar la capacitación y actualización de personal a fin de satisfacer la demanda de conocimientos especializados, tanto en la esfera de la administración como en la técnica.

77. La ONUDI seguirá impartiendo capacitación especializada, en particular para países de Africa, en relación con las políticas y medidas que han de adoptar para el desarrollo industrial, los bancos industriales y de financiación industrial, a fin de promover inversiones racionales. También continuará sus esfuerzos en esferas como la capacitación en el desarrollo de los empresarios para la promoción de la

pequeña industria, incluidas las cooperativas industriales, haciendo hincapié en la utilización de recursos locales y en la integración de la mujer en la actividad industrial.

78. En sus operaciones de capacitación, la ONUDI hace hincapié en la capacitación práctica (en la fábrica o en el empleo), el mejoramiento o la actualización de los conocimientos profesionales y la transferencia de conocimientos especializados y experiencia en materia de gestión tecnológica e industrial. Además de becas y giras de estudio, la ONUDI ofrece programas de capacitación de otros dos tipos: operaciones sobre el terreno de capacitación industrial y programas de capacitación en grupo.

79. La Unión Postal Universal (UPU) está prosiguiendo sus esfuerzos para alentar a los países a que mejoren constantemente las condiciones de la vida humana, particularmente dentro del marco de sus actividades de asistencia técnica en beneficio de los países en desarrollo. En este contexto, la UPU ha alentado o ha realizado por sí misma estudios sobre, por ejemplo, las mejores maneras de reducir la carga de trabajo de los procesos postales o el diseño de equipo adaptado a determinadas estaciones de trabajo. Por su naturaleza, el sector postal depende en gran medida de la mano de obra para su desarrollo. Esto es así incluso en países donde se han hecho considerables adelantos en la modernización de los servicios. Por esa razón, la UPU ha establecido requisitos teóricos mínimos para las normas que rigen al personal postal, y ha señalado que dichas normas deben ser ajustadas de conformidad con las condiciones socioeconómicas y el consumo postal de cada país.

80. Las principales políticas de la UPU en materia de capacitación postal pueden resumirse de la siguiente manera: a) introducción general para todos los países a la capacitación de personal operacional y de supervisión; b) capacitación de personal de gestión de nivel intermedio sobre el terreno cuando ello se justifica debido a las necesidades en determinados países; c) creación y ampliación de escuelas postales regionales para la capacitación de personal administrativo de nivel intermedio y superior; y d) capacitación de un número suficiente de instructores calificados. En el futuro se otorgará prioridad a las actividades de capacitación encaminadas a promover la organización, la gestión y la comercialización.

81. La participación de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) en el desarrollo de los recursos humanos se realiza en gran parte en la esfera del perfeccionamiento de conocimientos ya existentes tanto en cuestiones tecnológicas como de gestión. Si bien la OACI se preocupa especialmente por formar especialistas, por conducto de su Oficina de Asistencia Técnica contribuye en forma notable al desarrollo de los recursos humanos.

82. La actividad de la OACI sobre prácticas de otorgamiento de licencias y capacitación de personal ha producido como resultado los manuales de capacitación de la OACI y manuales y circulares técnicos conexos, la producción y adquisición de ayudas audiovisuales para la capacitación. La labor abarca la prestación de asesoramiento y orientación a los países en cuestiones relativas al otorgamiento de licencias y la capacitación de personal, la formulación de normas de capacitación y la producción de programas de capacitación, ayudas audiovisuales y cursos para

/...

tripulaciones de aviones, personal de servicios de tráfico aéreo, técnicos en el mantenimiento de aviones y personal de otro tipo cuyas obligaciones se relacionan con el vuelo de aviones y con las operaciones sobre el terreno.

83. Recientemente, la OACI ha iniciado un nuevo programa de desarrollo de recursos humanos titulado TRAINAIR. Este programa se encargará de la preparación descentralizada de un conjunto estandarizado y de alta calidad de materiales de capacitación en aviación civil que se pondrán a disposición de los centros de capacitación en aviación civil de todo el mundo en desarrollo.

84. Las telecomunicaciones constituyen un sector dinámico y de alta tecnología. En consecuencia, la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) seguirá contribuyendo a la preparación de sistemas de capacitación más flexibles y económicos y brindando asistencia a las organizaciones de telecomunicaciones para determinar cuáles son los conocimientos necesarios para hacer frente a los rápidos cambios de la tecnología que se producirán en el futuro.

85. La UIT ha preparado directrices, normas y sistemas de clasificación para el análisis de puestos. Esos elementos proporcionarán mejores criterios para la contratación y capacitación del personal. Mediante la promoción del desarrollo de las telecomunicaciones, en particular en zonas rurales, la UIT promueve indirectamente la creación de nuevas oportunidades de empleo en este sector en crecimiento. Se están preparando programas modulares de capacitación flexibles y adaptables para satisfacer las necesidades de la tecnología en rápida evolución del sector de las telecomunicaciones. La estrategia utilizada para lograr estos fines abarca la creación de redes (el "sistema compartido" internacional CODEVTEL de la UIT) para la cooperación entre organizaciones de telecomunicaciones sobre la base de normas comunes.

86. La UIT ha preparado modelos y normas para el desarrollo de la capacitación (las directrices de la UIT para la preparación de cursos de capacitación se han adoptado para su utilización en el proyecto TRAINMAR del PNUD y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) y, recientemente, en el proyecto TRAINAIR del PNUD y la OACI) y ha proporcionado normas y programas de computación de apoyo para el intercambio de información acerca de los recursos disponibles (conjuntos de módulos de capacitación, oportunidades de formación y facilidades para ésta, etc.). Además, la UIT capacita a nacionales de los países en técnicas docentes, aplicación y utilización de las directrices y normas para la preparación de cursos de capacitación (incluida la capacitación basada en computadoras), gestión de la capacitación, preparación de sistemas de formación y aplicaciones de microcomputación dentro de la esfera de la capacitación.

87. La Organización Marítima Internacional (OMI) ha hecho especial hincapié en la eficaz aplicación y el continuo mejoramiento de las normas mundiales de seguridad marítima, capacitación, la legislación y prevención de la contaminación marina y esferas conexas. La OMI ha aplicado esta política mediante actividades de cooperación técnica como proyectos de capacitación en cuestiones marítimas, servicios de asesoramiento técnico, misiones de apoyo sectorial, otorgamiento de becas y realización de seminarios y de cursos de capacitación. Los órganos rectores de la OMI han hecho el máximo hincapié en la capacitación en asuntos

marítimos para personal marino y con base en tierra, mediante la creación o la modernización de academias de capacitación marítima y administraciones de la seguridad marítima, y otras actividades de apoyo directo en esferas como la armonización de la legislación marítima, la prevención de la contaminación marina, la hidrografía y temas similares.

88. A continuación se indican las esferas de desarrollo a las que deberá prestarse continua atención en los próximos años: a) perfeccionamiento de las normas de capacitación para mantenerlas al día con los adelantos tecnológicos en varias cuestiones propias de los servicios de transporte marítimo, incluidas las operaciones técnicas portuarias, la navegación, los sistemas de contenedores y la prevención de la contaminación marina; b) armonización de la legislación marítima de conformidad con las actuales obligaciones y recomendaciones internacionales; c) profundización de la conciencia de la necesidad de proteger y preservar el medio ambiente marino de la contaminación causada por los barcos; y d) preparación de planes pragmáticos para facilitar la puesta en práctica del sistema mundial de socorro y seguridad marítimos, y el manejo sin riesgos de mercaderías peligrosas.

89. La Universidad Marítima Mundial (UMM) seguirá impartiendo formación de postgrado en temas marítimos para posibilitar que los países en desarrollo capaciten a sus propios expertos y reduzcan así su dependencia del personal expatriado.

90. El desarrollo de los recursos humanos seguirá siendo una de las esferas prioritarias en el programa de cooperación para el desarrollo de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) en sus dos principales esferas de competencia: la propiedad industrial y los derechos de autor y conexos. La OMPI seguirá realizando actividades de capacitación para la creación paulatina de un núcleo de especialistas en esas dos esferas en los países en desarrollo, y también seguirá difundiendo el concepto de la importancia de la propiedad intelectual para el proceso de desarrollo y sus repercusiones sobre éste. Esas actividades, que están dirigidas tanto a los funcionarios encargados de la administración del sistema de propiedad intelectual de esos países como a los usuarios finales del sistema, han sido considerablemente ampliadas en los últimos años, mediante una combinación de actividades de capacitación en grupo (cursos, seminarios, cursos prácticos y reuniones de capacitación similares organizadas en países tanto industrializados como en desarrollo) y programas individuales de capacitación y giras de estudios.

91. El UNICEF siguió aplicando su enfoque integrado acerca de la supervivencia y el desarrollo del niño, reforzando las acciones concretamente dirigidas a los niños con otras encaminadas a fortalecer la base de recursos socioeconómicos de las mujeres. El UNICEF está haciendo cada vez mayor hincapié en la educación no escolar como medio de afianzar la situación de las mujeres, tanto en el hogar como en la comunidad, y está prestando asistencia a varios países para que fortalezcan las actividades económicas de las mujeres.

92. Empero, es necesario prestar mayor atención y brindar más apoyo a las acciones orientadas a eliminar la discriminación contra las mujeres y las muchachas. Además, es preciso hacer mayor hincapié en la seguridad alimentaria en los hogares e incorporar las necesidades de las mujeres en materia de salud y de créditos, así

/...

como las relativas a su papel como productoras de alimentos; se precisan acciones dirigidas al papel multidimensional de las mujeres, incluidas las necesidades en materia de salud y educación que no están directamente vinculadas a sus funciones de reproducción, y una integración de las preocupaciones femeninas en los programas principales de desarrollo, en lugar de confinar a las mujeres en iniciativas separadas o paralelas.

93. Todos los componentes del programa de trabajo en materia de desarrollo social del Centro de Desarrollo Social y Asuntos Humanitarios hacen hincapié en la capacitación del personal, especialmente administradores sociales, planificadores sociales, trabajadores sociales, personal de la justicia penal y de prisiones, trabajadores de la comunidad, para profesionales y voluntarios, así como quienes trabajan en diversas esferas especializadas en relación con la juventud, los ancianos, los impedidos, los migrantes y la organización y gestión de la familia y las cooperativas.

94. La vasta mayoría de las actividades de cooperación técnica organizadas se centran concretamente en el desarrollo de los recursos humanos. La capacitación, en especial para el empleo, es el centro principal de los proyectos financiados por los fondos fiduciarios administrados por la División de Desarrollo Social del Centro (jóvenes, ancianos, impedidos y defensa social). También se hace hincapié en seminarios o cursos prácticos de capacitación especialmente orientados a la formación de instructores.

95. El Programa de las Naciones Unidas de servicios de asesoramiento para el adelanto de la mujer realiza seminarios de capacitación en cuestiones prioritarias para el adelanto de la mujer y proporciona becas para la capacitación de personal calificado de cada región así como servicios de asesoramiento a fin de fortalecer los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer. También se preparan conjuntos de materiales para la educación sobre el desarrollo relativos a la mujer.

96. El Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo ha informado de que en los últimos dos años se ha producido un sostenido aumento del nivel de sus actividades de capacitación en todos los sectores de su competencia. Ellas abarcan el apoyo directo a las instituciones de capacitación en los niveles de macroescala y sectorial, incluida la producción de materiales de capacitación y el suministro de capacitación como un componente de proyecto, en forma de becas individuales, seminarios y cursos prácticos.

97. La capacitación ha sido una consideración importante en la esfera de la planificación del desarrollo a fin () ayudar a los países en desarrollo a crear capacidades técnicas para la planificación a escala nacional, incluida la formulación y aplicación de políticas económicas. Como resultado de la atención prestada a la transferencia de tecnología y al fortalecimiento de las capacidades nacionales en la esfera de los minerales, los gobiernos están ahora ejecutando por sí mismos partes de nuevos proyectos de capacitación de personal en geología, ingeniería de minas y disciplinas conexas. La capacitación en la promoción de las inversiones es un objetivo crecientemente importante del sector minero en su conjunto, y lo propio ocurre con la capacitación y la utilización de la tecnología de computación para el análisis económico en apoyo de las negociaciones entre los gobiernos y los inversionistas.

98. En materia de planificación de energía, se hace hincapié en los sistemas de información energética. ENERPLAN, un conjunto de programas de computadora para la planificación de la energía preparado por el Departamento, sigue desempeñando un importante papel en la capacitación de planificadores de la energía. La planificación y gestión de los recursos también fueron factores importantes en el sector de los recursos hídricos.

99. Es preciso ayudar a las instituciones de capacitación de funcionarios públicos, así como a las escuelas especializadas de administración y finanzas públicas, a evaluar sus necesidades de capacitación, preparar programas de estudios y formar a instructores. Es preciso preparar módulos de capacitación para determinados programas de capacitación prioritarios que habrán de ser utilizados por las instituciones de los países en desarrollo. Se necesita contar con programas de capacitación interregionales para funcionarios de niveles intermedio y superior sobre temas como la auditoría de cuentas gubernamentales, la contabilidad del gobierno, la gestión del personal, la capacitación en materia de gestión del personal científico y técnico, y el mejoramiento del desempeño de las empresas públicas.

100. La proliferación de las computadoras aplicadas a tareas estadísticas ha puesto de manifiesto la necesidad de una mayor capacitación en la utilización del equipo de computación, los programas de computadora y otros conocimientos técnicos conexos, a fin de acelerar el procesamiento de los datos obtenidos en programas de censos de población y vivienda y de encuestas económicas y sociales. El mayor hincapié que se hace en la integración de las cuestiones de población con los temas generales del desarrollo ha suscitado pedidos de capacitación más a fondo, a nivel más alto y especializado.

101. Un objetivo básico del programa mundial de asistencia del Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) es que los países lleguen al autovalimiento en la formulación, ejecución y evaluación de proyectos y programas de población. Dado que reconoce el papel crucial que desempeñan los recursos humanos capacitados en el logro del autovalimiento, el Fondo ha brindado apoyo a una gran cantidad de actividades relacionadas con el desarrollo de los recursos humanos en todos sus sectores de programa, a nivel nacional, regional y mundial.

102. Los tipos de actividades de desarrollo de los recursos humanos a los que ha prestado apoyo el FNUAP abarcan: capacitación de personal médico y paramédico en metodologías anticonceptivas, la fisiología del aparato reproductor, la administración de servicios de planificación de la familia, la evaluación de dichos servicios, la preparación de estadísticas de los servicios, la metodología de la investigación, la educación en materia de salud de la familia, la formación de enfermeras parteras y la salud maternoinfantil; y la capacitación de personal de otro tipo en temas como, por ejemplo, la demografía, los estudios de población, la estadística, la evaluación e investigación sobre políticas, las ciencias sociales, las actividades de educación, comunicación, información y motivación en relación con los temas de población, y la administración y gestión de programas. Los tipos de componentes a los que se presta apoyo en esos programas abarcan los servicios de personal técnico y no técnico, los gastos operacionales de las actividades de capacitación, y los suministros y equipos para fortalecer a las instituciones de capacitación.

103. Las actividades del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) están indirectamente dirigidas a la cuestión del desarrollo de los recursos humanos. Para promover un desarrollo sostenible, el PNUMA trata de que se concreten las capacidades potenciales de los países, en particular de los países en desarrollo, para manejar las cuestiones ambientales, proporcionándoles funcionarios capacitados encargados de adoptar decisiones, asesores y educadores que estén en condiciones de ayudar a sus respectivos gobiernos a incorporar una dimensión ambiental a sus políticas, planes y actividades de desarrollo. Las actividades de educación en cuestiones ambientales se llevan a cabo por conducto del Programa internacional de educación ambiental, patrocinado conjuntamente por la UNESCO y el PNUMA, que desde su creación en 1975 ha realizado operaciones en más de 140 países.

104. La estrategia internacional de acción en la esfera de la educación y la capacitación en cuestiones ambientales para el decenio de 1990 fue preparada y aprobada por el congreso sobre educación y capacitación en cuestiones ambientales organizado conjuntamente por la UNESCO y el PNUMA y celebrada en Moscú en agosto de 1987. La estrategia sirve como plan para orientar la acción en esta esfera por parte de los gobiernos, los grupos locales y las organizaciones internacionales. En ella se exhorta a los gobiernos a que, sobre la base de ese documento, preparen estrategias nacionales de educación y formación sobre cuestiones ambientales que reflejen las necesidades, prioridades y necesidades nacionales.

105. El principal objetivo de la Universidad de las Naciones Unidas (UNU) es contribuir a fortalecer las capacidades de las instituciones de los países en desarrollo y proporcionar oportunidades para que los científicos y los académicos procedentes de países en desarrollo, en particular los investigadores jóvenes, participen en el programa de trabajo de la UNU. Las instituciones se seleccionan en función de su capacidad potencial de desempeñar un papel multiplicador en otras instituciones y de llevar a cabo actividades de investigación, capacitación y asesoramiento a escala regional.

106. De conformidad con el mandato de la UNU, el programa de capacitación y becas presta especial atención a la promoción del intercambio de académicos y científicos entre los países en desarrollo. Cerca de la mitad de los ex becarios de la UNU han recibido capacitación en instituciones de países en desarrollo. Al mismo tiempo, la UNU también fomenta la cooperación entre instituciones en el contexto sur-norte. Las actividades de capacitación se realizan en diversos sectores: alimentos, nutrición y biotecnología; energía; desarrollo económico y social; y promoción de la paz y la resolución de conflictos, así como en otras esferas de las ciencias sociales.

107. A lo largo de los años, el programa de educación del OOPS se ha ampliado y actualmente constituye la operación dominante del Organismo, e insume el 60% de su presupuesto ordinario. El programa de educación abarca la educación elemental y preparatoria (secundaria inicial), así como la formación de docentes en el empleo y antes del empleo, y la capacitación profesional y técnica, que será ampliada en el futuro. El Organismo también tiene un programa de becas universitarias.

108. El Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (Hábitat) otorga una elevada prioridad al fortalecimiento de las capacidades nacionales y locales en materia de capacitación y presta asistencia a los gobiernos en la

creación y el apoyo de instituciones y dependencias que se ocupen de la capacitación a diversos niveles en las esferas de la planificación, la ejecución de proyectos, la tecnología de la construcción, los materiales de construcción y el ensayo e investigación. Para promover enfoques nuevos y sistemáticos de la capacitación en relación con los asentamientos humanos, el CNUAH (Hábitat) proporciona una amplia gama de servicios en diversas esferas, entre ellas: a) directrices y políticas de capacitación; b) evaluación de las necesidades de capacitación; c) materiales de capacitación y servicios de apoyo; d) seminarios sobre políticas; e) cursos y cursillos prácticos regionales; y f) capacitación con participación de la comunidad.

109. El programa de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (OACNUR) para el desarrollo de los recursos humanos se ha llevado a la práctica en su mayor parte dentro del propósito de aumentar la equidad social. Las actividades de educación y capacitación se centraron en el mayor acceso a las oportunidades educacionales de determinados grupos nacionales, regionales, étnicos o sociales de refugiados. El propósito central de las contribuciones del OACNUR en materia de educación es mejorar las oportunidades de los refugiados de tener éxito en el proceso de integración en el país de asilo.

110. La OACNUR ha orientado sus esfuerzos al sector estructurado de la educación y ha hecho especial hincapié en la educación primaria. Pese a que las directrices para la educación secundaria destacan la necesidad de orientar la asistencia educacional al nivel de la formación profesional estructurada, las instituciones de enseñanza y capacitación profesional existentes en los países en desarrollo son escasas y los programas educacionales para refugiados tropiezan con problemas especiales.

111. Los criterios orientadores en la estrategia de capacitación del Instituto Internacional de las Naciones Unidas de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer son: a) operar a través de redes de instituciones internacionales, regionales, nacionales y locales; b) capacitar a instructores de modo de obtener un efecto multiplicador; c) capacitar sobre el terreno, primordialmente en los países en desarrollo, a fin de estimular la participación popular; y d) ejercer influencia sobre las actividades de capacitación dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas, debido al papel del Instituto como catalizador del cambio para el desarrollo.

112. Las actividades de capacitación del Instituto se orientan a tres públicos beneficiarios principales. El primero está compuesto por las personas que trabajan en temas de desarrollo a todos los niveles, como planificadores, funcionarios encargados de formular políticas, personal técnico, administradores y trabajadores de difusión. Las organizaciones femeninas y no gubernamentales que participan en tareas relacionadas con la mujer y el desarrollo constituyen el segundo grupo de beneficiarios. El tercer grupo abarca el personal sobre el terreno de las Naciones Unidas. Todos los materiales de capacitación del Instituto se elaboran teniendo presentes dos objetivos principales: sensibilizar tanto a hombres como a mujeres sobre la importancia de integrar los componentes femeninos en la programación del desarrollo, y capacitar a las mujeres en los métodos, tanto a nivel nacional como de proyecto, para lograr dicha integración.

/...

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

113. Uno de los desafíos del período que se aproxima será mantener y mejorar las condiciones sociales en tiempos de austeridad y la escasez de recursos. El desarrollo de los recursos humanos se centra en el objetivo último del desarrollo: el mejoramiento de la condición humana. Actúa como valioso contrapeso de la tendencia a considerar que los servicios sociales básicos son lujos de los que puede prescindirse fácilmente cuando surgen dificultades económicas.

114. A través de la descripción de las actividades de las organizaciones de las Naciones Unidas puede advertirse que el desarrollo de los recursos humanos es una esfera de actividad prioritaria de las organizaciones de las Naciones Unidas. La labor de estas organizaciones en la promoción de la alfabetización, el suministro de educación y capacitación para la participación productiva en la vida económica y las actividades para asegurar un nivel adecuado de nutrición, salud y vivienda se cuenta, en verdad, entre las actividades más importantes del sistema de las Naciones Unidas. Dichas actividades abarcan una amplia gama y tienen múltiples facetas, lo cual refleja la naturaleza amplia del concepto de desarrollo de los recursos humanos.

115. La descripción de las actividades realizadas por las organizaciones de las Naciones Unidas en la esfera del desarrollo de los recursos humanos se basa en información proporcionada por las propias organizaciones. Debido a las limitaciones en la longitud de los documentos, sólo figuran en ellos los aspectos principales de las actividades de las organizaciones. Varias organizaciones no suministraron la información sobre sus actividades que se les había solicitado 7/.

116. Puede observarse que las organizaciones de las Naciones Unidas no actúan basándose en una definición común del desarrollo de los recursos humanos. Algunas organizaciones equiparan el desarrollo de los recursos humanos a la planificación tradicional de los recursos humanos, mientras que otras adoptan un punto de vista más integral. El concepto de desarrollo de los recursos humanos aún está en proceso de definición y todavía no se aprecian plenamente su naturaleza y sus dimensiones. En consecuencia, es claramente comprensible que en esta etapa no exista una definición del desarrollo de los recursos humanos común a las organizaciones de las Naciones Unidas.

117. El concepto de desarrollo de los recursos humanos y sus consecuencias operacionales para el sistema de las Naciones Unidas ha sido tema de profundos debates tanto a escala intergubernamental como interinstitucional. En la 22a. serie de reuniones conjuntas que celebraron en 1987 el Comité del Programa y de la Coordinación y el Comité Administrativo de Coordinación, ya mencionadas, se lograron algunos adelantos en la definición de un enfoque viable e integrador para todo el sistema de las Naciones Unidas del desarrollo de los recursos humanos.

118. La responsabilidad del mejoramiento de la condición humana incumbe en última instancia a las autoridades nacionales y a los pueblos de cada país. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas pueden ayudar a los gobiernos en este proceso de diversas maneras: actuando como catalizadores y estimulantes de la acción y el cambio, y proporcionando asistencia para salvar las brechas en períodos

/...

de dificultad o emergencia. No obstante, los recursos a disposición del sistema de las Naciones Unidas son limitados cuando se los compara con los recursos nacionales o los fondos proporcionados por otros donantes.

119. Dado que los recursos de las Naciones Unidas son limitados, es mucho más importante que se utilicen de manera eficiente y eficaz. Las ventajas comparativas de las organizaciones de las Naciones Unidas deben ser consideradas cuidadosamente y deben sincronizarse los insumos de las organizaciones de las Naciones Unidas entre sí y con los de otros agentes importantes ajenos al sistema de las Naciones Unidas. En las reuniones conjuntas celebradas en 1987 por el Comité del Programa y de la Coordinación y el Comité Administrativo de Coordinación se recomendó que las actividades de las Naciones Unidas en materia de desarrollo de los recursos humanos se orientaran tanto a nivel popular como a niveles superiores. Indudablemente, uno de los aspectos sólidos del sistema de las Naciones Unidas es su diversidad, que posibilita que el sistema responda a una amplia variedad de necesidades nacionales. Al mismo tiempo, preciso es reconocer que a menudo las organizaciones no gubernamentales están en mejores condiciones de ejecutar proyectos a nivel local o popular. Como lo ha indicado el Administrador del PNUD (DP/1988/62, pág. 13):

"Las actividades del PNUD tienden a concentrarse a nivel de la administración central, donde, preciso es reconocerlo, la influencia del PNUD es mayor, y no a nivel provincial o de distrito, donde es necesario llevar a cabo actividades mucho mayores de planificación y capacitación. Dada esta situación, el PNUD está haciendo esfuerzos especiales para trabajar en colaboración más estrecha con las organizaciones no gubernamentales. De lo contrario, los programas encaminados a movilizar a las mujeres y a otros sectores de la sociedad a nivel local a los que no se presta suficiente atención no se beneficiarán mayormente con el apoyo del PNUD."

Al parecer, habría amplio margen para que todas las organizaciones de las Naciones Unidas intensificaran su cooperación con organizaciones no gubernamentales en la esfera del desarrollo de los recursos humanos.

120. En los debates de las reuniones conjuntas celebradas en 1987 también hubo acuerdo general en la necesidad de mejorar la coordinación de las actividades de desarrollo de los recursos humanos por parte de las organizaciones de las Naciones Unidas, así como de realzar la calidad y, por ende, los efectos de esas actividades.

121. La descripción de las actividades de las organizaciones de las Naciones Unidas pone de manifiesto que hay un considerable número de actividades iniciadas conjuntamente por dos o más organizaciones. No obstante, también puede advertirse que hay margen para acciones más concertadas por parte de las organizaciones. Hay varias medidas concretas que las organizaciones del sistema, dentro del marco del Comité Administrativo de Coordinación, podrían adoptar para llevar a cabo los programas de desarrollo de los recursos humanos de manera más coherente. A nivel conceptual, las organizaciones deberían trabajar aunadas para formular una definición operacional común del desarrollo de los recursos humanos. Como se sugirió en las reuniones conjuntas celebradas en 1987, las organizaciones también podrían "considerar la posibilidad de preparar para el personal de sus oficinas exteriores notas conjuntas de asesoramiento técnico sobre la mejor forma de ayudar

a los gobiernos que lo solicitaran a tener en cuenta la dimensión del desarrollo de los recursos humanos en sus políticas y programas de desarrollo y a reducir al mínimo el impacto de la actual crisis económica y del proceso de ajuste en los niveles de vida, sobre todo los de los grupos más vulnerables" (E/1987/83, pág. 15).

122. Otra recomendación de las reuniones conjuntas celebradas en 1987 fue que las organizaciones trabajaran juntas para formular un programa de acción en el que figuraran políticas y programas nacionales de apoyo en materia de desarrollo de los recursos humanos. El desarrollo de los recursos humanos es, por definición, un proceso a largo plazo y multidisciplinario. Las actividades para el desarrollo de los recursos humanos requerirán un cambio de la orientación desde los proyectos hacia programas a más largo plazo para sectores concretos donde se haga hincapié en la creación de instituciones. Es esencial que los programas sectoriales de cada organización estén estrechamente relacionados entre sí.

123. La programación conjunta y otros tipos de acciones concertadas pueden llevarse a la práctica sin necesidad de crear ningún nuevo mecanismo oficial de coordinación. La verdadera coordinación se produce cuando las organizaciones proceden sobre la base de percepciones similares y una comprensión común de los problemas. Las soluciones ajustadas a cada caso y el manejo oficioso de preocupaciones comunes - que se ha denominado "coordinación invisible" - es a menudo el método más eficaz.

124. Por su naturaleza misma, el desarrollo de los recursos humanos es un proceso continuo y en evolución. Análogamente, la evaluación de las actividades y la vigilancia del progreso general deben ser continuos. Los principales órganos intergubernamentales del sistema, la Asamblea General y el Consejo Económico y Social, tienen que desempeñar papeles extremadamente importantes en la formulación de políticas para promover el desarrollo de los recursos humanos y vigilar el progreso logrado por los gobiernos y las organizaciones internacionales. Esos órganos deben mantener en cuidadoso examen la cuestión del desarrollo de los recursos humanos. La prioridad que los Estados Miembros deseen acordar al desarrollo de los recursos humanos también deberá reflejarse plenamente en la estrategia internacional del desarrollo del cuarto decenio de las Naciones Unidas para el desarrollo.

125. Como ya se indicó, hay medidas que las organizaciones de las Naciones Unidas pueden aplicar para que el sistema de las Naciones Unidas esté en mejores condiciones de ayudar a los gobiernos en la ejecución de programas encaminados a mejorar la condición humana. Además, debe señalarse que la investigación que realicen las organizaciones del sistema puede ser útil para la compilación de información básica sobre la condición humana. Las conclusiones y comprobaciones de la investigación también pueden servir como base para completar el concepto de desarrollo de los recursos humanos. En las reuniones conjuntas del Comité del Programa y de la Coordinación y del Comité Administrativo de Coordinación celebradas en 1987, se convino en que las Naciones Unidas, con la cooperación de las organizaciones, deberían considerar la posibilidad de publicar un informe anual sobre las condiciones de los seres humanos. El PNUD, en colaboración con las organizaciones pertinentes del sistema de las Naciones Unidas, prepara la publicación de un informe anual sobre el estado de las condiciones de los seres

/...

humanos. En el informe sobre la situación social en el mundo, publicación de las Naciones Unidas que ya se efectúa en forma cuatrienal, figura una gran cantidad de datos e información pertinentes.

126. Dado que el impulso en pro del desarrollo de los recursos humanos, en su acepción más amplia, es actualmente sumamente intenso, hay decididamente cierta presión no sólo para que se presenten informes por separado sobre el desarrollo de los recursos humanos sino también a favor de la creación de nuevos órganos de vigilancia. Independientemente de las buenas intenciones que las animan, esas propuestas deben ser analizadas muy cuidadosamente. El desarrollo de los recursos humanos representa un enfoque del desarrollo que debe reflejarse plenamente en las actividades en curso de las organizaciones. Tratar al desarrollo de los recursos humanos como una actividad de tipo separado y distinto que puede diferenciarse de las demás actividades de las organizaciones en los sectores económico y social, no parecería ser un medio óptimo de llevar a las actividades de las Naciones Unidas hacia una orientación centrada en los seres humanos.

Notas

1/ Human Resources Development: A Neglected Dimension of Development Strategy, opiniones y recomendaciones del Comité de Planificación del Desarrollo (Nueva York, Naciones Unidas, 1988) (E.88.II.A.11), pág. 17.

2/ The Amman Statement - Human Development: Goals and Strategies for the Year 2000, Mesa Redonda Norte-Sur y programa de estudios sobre el desarrollo del PNUD, 1988, publicación mimeografiada, pág. 3.

3/ Human Resources Development ..., *op. cit.*, pág. 31.

4/ Plan de acción de Yakarta sobre el desarrollo de los recursos humanos en la región de la CESPAP, resolución 274 (XLIV) de la CESPAP.

5/ Declaración de Jartum: Hacia un enfoque de la recuperación socioeconómica y el desarrollo en Africa centrada en los recursos humanos, adoptada en la Conferencia Internacional sobre las dimensiones humanas de la recuperación económica y el desarrollo de Africa, celebrada en Jartum del 5 al 8 de marzo de 1988 (A/43/430, anexo I).

6/ Aprobada por la Asamblea de Jefes de Estado y de Gobierno de la Organización de la Unidad Africana en su 21º período ordinario de sesiones, celebrado en Addis Abeba del 18 al 20 de julio de 1985 (véase A/40/666, anexo I, declaración AHG/Decl.1 (XXI)).

7/ Esos órganos y organizaciones son: el Subcomité de Nutrición del Comité Administrativo de Coordinación, el OIEA, el FIDA, la UNCTAD, el Centro de las Naciones Unidas sobre las Empresas Transnacionales y el UNITAR.