



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/50/330
4 de agosto de 1995
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Quincuagésimo período de sesiones
Tema 97 g) del programa provisional*

**DESARROLLO SOSTENIBLE Y COOPERACIÓN ECONÓMICA INTERNACIONAL:
DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS**

Desarrollo de los recursos humanos para el desarrollo

Informe del Secretario General

I. INTRODUCCIÓN

1. Este informe se presenta a la Asamblea General en cumplimiento de su resolución 48/205 del 21 de diciembre de 1993 sobre el desarrollo de los recursos humanos para el desarrollo. En dicha resolución, la Asamblea pidió al Secretario General que continuara siguiendo de cerca las actividades del sistema de las Naciones Unidas relativas al desarrollo de los recursos humanos, y que le presentara, en su quincuagésimo período de sesiones, un informe sobre la aplicación de la resolución incluidas las nuevas medidas que se hubieran adoptado para aumentar la coordinación interinstitucional dentro del sistema de las Naciones Unidas respecto del desarrollo de los recursos humanos, teniendo presente la definición de desarrollo de los recursos humanos enunciada en las resoluciones 44/213 del 22 de diciembre de 1989, 45/191 de 21 de diciembre de 1990 y 46/143 del 17 de diciembre de 1991. Pidió también al Secretario General que al elaborar un programa de desarrollo, tuviera en cuenta la importante función del desarrollo de los recursos humanos. El presente informe es el cuarto en la serie de informes que bajo el mismo título se presentaron a la Asamblea en sus períodos de sesiones cuadragésimo quinto, cuadragésimo sexto y cuadragésimo octavo (véase A/45/451, A/46/461 y A/48/364).

2. En la resolución 48/205, la Asamblea General reafirmó que el ser humano es el centro de todas las actividades de desarrollo y que el desarrollo de los

* A/50/150.

recursos humanos es un medio fundamental para alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible, y destacó que, en el desarrollo de los recursos humanos, debe aplicarse un enfoque global, bien concebido, integrado y sensible a la igualdad del hombre y la mujer, en el que se incorporen cuestiones tan vitales como la población, la salud, la nutrición, el agua, el saneamiento, la vivienda, las comunicaciones, la educación y capacitación, la ciencia y la tecnología y el empleo. Además se reafirmó la importancia de las necesidades particulares de las mujeres y los jóvenes, y la necesidad de un clima socioeconómico favorable que garantice oportunidades de libertad política, participación popular, el respeto de los derechos humanos, justicia y equidad. La Asamblea también tomó nota de la importante de la función que pueden desempeñar las organizaciones no gubernamentales en el desarrollo de los recursos humanos.

3. Destacando la importancia de las actividades nacionales en pro del desarrollo de los recursos humanos y la necesidad de que el sistema de las Naciones Unidas dé prioridad a esa cuestión cuando preste apoyo a los países, la Asamblea General pidió al Secretario General que siguiera de cerca las actividades pertinentes del sistema de las Naciones Unidas y que le informara al respecto y le pidió información sobre las nuevas medidas que se hubieran adoptado para aumentar la coordinación interinstitucional dentro del sistema de las Naciones Unidas respecto del desarrollo de los recursos humanos.

4. Es evidente que la Asamblea reconoció la acción recíproca entre los sectores que participan en el desarrollo de los recursos humanos y la consiguiente necesidad de contar con estrategias más integradas. Tanto la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada de conformidad con la resolución 47/92 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, como el programa para el desarrollo, que propuso originalmente el Secretario General en mayo de 1994 (véase A/48/935), destacaron nuevamente la necesidad absoluta de dar más prioridad al desarrollo de los recursos humanos dentro de la comunidad de las Naciones Unidas para el desarrollo y de tener un enfoque integrado en esa materia.

5. Por consiguiente, en el presente informe se amplía el examen realizado en anteriores informes del Secretario General con una reseña, en el capítulo II, de los problemas relacionados con el desarrollo de los recursos humanos, así como de ciertas cuestiones surgidas recientemente en cuanto al contexto y la definición, particularmente a la luz de la Cumbre Mundial, y que a la vez restringen y facilitan el desarrollo integrado de los recursos humanos. En los capítulos IV y V se señala el apoyo de las comisiones regionales y de los organismos del sistema de las Naciones Unidas a las iniciativas integradas de desarrollo de los recursos humanos a nivel regional y nacional, con ejemplos adicionales extraídos de las actividades operacionales a nivel regional y nacional que se llevaron a cabo en cooperación con socios del sistema de las Naciones Unidas. Habida cuenta de la importancia de la Cumbre Mundial para demostrar el interés internacional en el desarrollo social, en el capítulo VI se incluye un breve examen de sus consecuencias para el desarrollo de los recursos humanos. Finalmente, en el capítulo VII figuran las conclusiones y se ofrecen Recomendaciones para el futuro.

6. El presente informe se ha preparado sobre la base de la información y las aportaciones de los organismos de financiación y de ejecución de las Naciones Unidas y las comisiones regionales, así como de informes y publicaciones de organismos especializados pertinentes, además de fuentes de datos nacionales y estudios académicos.

II. SITUACIÓN DEL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS: CONCEPTO, LIMITACIONES Y DEFINICIONES

A. Concepto

7. Hoy en día los gobiernos enfrentan enormes problemas en relación con los cambios demográficos, la escasez de recursos, la complejidad cada vez mayor de las relaciones socioeconómicas, la internacionalización, y las presiones para que aumente la participación de la población en todos los aspectos de la adopción de decisiones en los países. La inversión en recursos humanos es fundamental para el desarrollo, pero la responsabilidad de esas inversiones corresponde en forma no muy clara a diversos sectores, dentro y fuera del gobierno. Los conceptos de desarrollo de los recursos humanos están cambiando y tienden a una acción recíproca más estrecha entre los sectores y a la coordinación normativa entre ellos. En la documentación de la Cumbre Mundial se observa que esas tendencias han recibido apoyo internacional. Pese a que es evidente que ha habido progresos en algunas esferas, en muchos casos en los sectores más importantes los problemas están empeorando y aquí se examinan brevemente para actualizarlos desde el último informe relativo al desarrollo de los recursos humanos. A la luz de ese contexto general, la definición del desarrollo de los recursos humanos se da como base para investigar las actividades que llevan a cabo los países y el sistema de las Naciones Unidas para mejorar sus políticas y prácticas de desarrollo de los recursos humanos en todo el mundo.

8. Con algunas notables excepciones, durante los últimos 15 años el desarrollo en los países menos industrializados y los países más pobres no ha seguido un curso que les permita llegar a ser o económicamente más competitivos en el mercado mundial, o tener mayor cohesión social. Además, muchos países industrializados del Norte han experimentado un crecimiento del desempleo, una distribución desigual de los recursos y aumentos imprevistos de la pobreza incluso mientras sus economías se declaraban públicamente saneadas y su PNB seguía aumentando. En el ambiente socioeconómico de todas las naciones se están produciendo cambios profundos y sin precedentes debidos al perfeccionamiento de las comunicaciones, la posible internacionalización de muchas de las actividades humanas, los mercados de bienes y servicios cada vez más competitivos, y la rápida transformación electrónica. En consecuencia, ahora se considera indispensable hacer otra vez hincapié en la infraestructura social, y en el "capital social"¹ para evitar el ciclo continuo de declive económico, aumento de la pobreza y degradación del medio ambiente, del que ahora muchos países se esfuerzan por escapar.

9. En el pasado, se consideraba que las inversiones en recursos humanos, principalmente a través de la educación y la capacitación, generaban capital humano para el crecimiento económico en forma de capacidades, competencias, y experiencia que las personas utilizan para vivir su vida de forma productiva.

/...

Ante las reservas² a que ello ha dado lugar, los enfoques gubernamentales anteriores, más centralizados y basados en gran parte en la planificación nacional de la mano de obra, están dando paso a estrategias más descentralizadas basadas en la participación que ponen de relieve la "capacidad humana" y que tratan de integrar los elementos del desarrollo de los recursos humanos a través de muchos sectores.

10. El concepto actual de desarrollo de los recursos humanos más integrado surgió durante los tres últimos decenios, en parte como respuesta al descontento provocado por los métodos anteriores³. Los enfoques del pasado, basados en el capital humano y en la planificación de la mano de obra, a menudo se referían al "recurso humano", en abstracto y en singular y, como consecuencia, el desarrollo y la utilización del recurso humano se caracterizó como un instrumento primordialmente orientado a mejorar los medios para el crecimiento económico⁴. Las teorías neoclásicas tradicionales de crecimiento económico proponían formas para medir la aportación de los diferentes factores de producción; uno de los cuales era el trabajo. La cantidad y el nivel de especialización de la mano de obra eran pues elementos importantes en el aumento de la productividad, y se entendía que eran condiciones necesarias para el progreso socioeconómico. Por consiguiente, la planificación de la mano de obra se convirtió en un elemento central de la planificación del desarrollo. Desde entonces los países han intentado ir más allá del concepto de recursos humanos como instrumento y de la simple cuantificación de estos enfoques para llegar a una metodología más amplia y menos restrictiva.

11. En consecuencia, en este informe el desarrollo de los recursos humanos se centra en el fomento de la capacidad de los seres humanos para contribuir a mejorar la calidad de su propia vida y la de otras personas de su familia, su comunidad, su empresa y su sociedad. Las estrategias amplias para el desarrollo de esa capacidad humana incluyen planes de acción y programas que promuevan la adquisición y la aplicación de conocimientos y técnicas de forma que éstas sean mutuamente beneficiosas tanto para las personas como para los grupos sociales a los que pertenecen.

12. El término "desarrollo de los recursos humanos" ha tenido varias definiciones en el curso de los años, y desde el decenio de 1960 ha tenido varias categorías a efectos normativos que a veces se sobreponían. Además de la formación de "capital humano" y las consecuencias relacionadas con las teorías de producción neoclásicas relacionadas con los factores económicos y los modelos insumo-producto, el término se ha referido a las estrategias correctivas con una connotación de "necesidades básicas" para aquellos que, según se consideraba, estaban en cierta desventaja en cuanto al acceso a la educación, los servicios de salud o el empleo; la administración de personal en grandes empresas del sector estructurado u organismos del sector público o privado; y, cada vez más, las políticas y los programas intersectoriales e interactivos, esbozados en el documento A/48/364 que fomentan, promueven y sostienen la capacidad humana a nivel del individuo, del grupo y de las instituciones. Cada uno de esos enfoques ha proporcionado una estructura conceptual y pragmática para algunos de los problemas más difíciles de solucionar de nuestra época. Sin embargo, es evidente que las definiciones del desarrollo de los recursos humanos aún están evolucionando debido a la renovada atención de que son objeto esas cuestiones dada su continua importancia. Además, toda definición debe ser aplicable dentro del contexto particular del país, y por lo tanto, es probable que sea necesario

perfeccionarla y ajustarla a las prioridades propias de cada país. La resolución 48/205 y la documentación de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social indican la forma de conceptualizar el desarrollo de los recursos humanos en el futuro pero éste también depende de la investigación, los juicios analíticos y la evaluación de las políticas, que se adquieren de la experiencia anterior y presente con las aplicaciones que aquí se resumen. En particular se debe mantener la importancia que la Cumbre Mundial concedió al desarrollo sostenible centrado en el ser humano, la plena participación en la sociedad, y una nueva asociación entre el gobierno y la sociedad civil.

13. En un comentario reciente acerca de la capacidad de las Naciones Unidas para responder a las necesidades mundiales se observó el carácter intersectorial de las soluciones a problemas que: "en la vida real no se pueden clasificar en compartimientos estancos"⁵:

"No se puede separar la producción agrícola de las carreteras, el transporte y la disponibilidad de mercados; o tratar la degradación del medio ambiente sin considerar las presiones de población y las necesidades de energía ... o disminuir mucho el analfabetismo cuando hay muy pocas oportunidades para usar lo aprendido. Un enfoque fragmentado de los problemas que están esencialmente interrelacionados tiende a ser a la larga destructivo."

14. Las intervenciones en un sector por lo general tienen efectos en otros sectores. Un ejemplo de ello es la educación de la mujer, que tiene muchos beneficios a largo plazo en distintos sectores sociales y con alta rentabilidad. La planificación estratégica de la política en materia de recursos humanos debe incluir hasta donde sea posible todos los sectores pertinentes y ajustarse estrechamente al contexto macroeconómico en el que funciona esa política. Ello es especialmente importante en situaciones en que los recursos son escasos y los gobiernos se ven presionados a extraer el máximo efecto por unidad de gasto.

15. Este enfoque incipiente del desarrollo de los recursos humanos va más allá de las soluciones correctivas, en su mayor parte sectoriales, del pasado, y exige que se aborden explícitamente los vínculos intersectoriales. La aplicación, por lo tanto, requiere un marco general más integrado y multidisciplinario dentro del que se tomen las decisiones para el desarrollo de los recursos humanos vinculando sectores tradicionales llegando a nuevos protagonistas. Su objetivo es hacer algo más que suministrar recursos humanos (educación, formación) e incorporar también factores relacionados con la demanda de éstos, y el contexto de apoyo necesario para que las personas puedan continuamente aprovechar el máximo sus opciones de adquirir, aplicar y actualizar sus conocimientos.

16. Los análisis de resoluciones anteriores sobre el desarrollo de los recursos humanos han documentado el carácter dinámico de las definiciones de la Asamblea General a través de sucesivas declaraciones. Entre los elementos fundamentales del concepto actual se cuentan los siguientes (véase la resolución 48/205):

a) Educación básica y capacitación orientada a la demanda (especialmente para los jóvenes, muy especialmente, para las mujeres jóvenes) utilizando, siempre que sea posible, métodos tecnológicos modernos para ampliar su aplicación (por ejemplo, el aprendizaje a distancia en zonas remotas);

/...

b) Fortalecimiento de la capacidad nacional en materia de recursos humanos como factor clave para el progreso socioeconómico;

c) Un enfoque del desarrollo de los recursos humanos bien concebido, integrado y que tenga en cuenta las diferencias de trato por razón de sexo, que incorpore también otros sectores vitales como la población, la salud, la vivienda, la tecnología y el empleo en un contexto de libertad política, participación popular y respeto de los derechos humanos, con el debido reconocimiento del papel que pueden desempeñar las organizaciones no gubernamentales;

d) Cooperación entre todos los grupos interesados (por ejemplo, los sectores público/no gubernamental/privado, Norte/Sur, Sur/Sur y el sistema de las Naciones Unidas;

e) Aumento de los recursos financieros para el desarrollo de los recursos humanos;

f) Establecimiento de los objetivos para los enfoques multisectoriales del desarrollo de los recursos humanos;

g) Mitigación, cuando sea necesario, de los efectos negativos del ajuste estructural.

17. Al presentar el informe del Secretario General (A/48/364) a la Segunda Comisión el 20 de octubre de 1993, el representante del DIESAP recordó que cuando se decidió celebrar la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, la Asamblea General reconoció que el desarrollo de los recursos humanos era el principal determinante del proceso de desarrollo. A través de mecanismos como el sistema de coordinadores residentes, las notas sobre la estrategia de los países, el enfoque programático y las actividades operacionales más centradas y coordinadas, el sistema de las Naciones Unidas puede ayudar a los países a fortalecer su propia capacidad para mejorar sus políticas y programas de desarrollo de los recursos humanos.

18. Entre las principales conclusiones del informe cabe citar la necesidad de establecer una coordinación dentro del sistema de las Naciones Unidas para ayudar a los países, a fomentar el desarrollo de sus recursos humanos especialmente a los más vulnerables; la necesidad de llegar a un acuerdo acerca de los indicadores sociales apropiados para medir el progreso en el desarrollo de los recursos humanos; la necesidad de incorporar los enfoques sectoriales en materia de desarrollo de los recursos humanos en estrategias nacionales integradas; y la necesidad de dar prioridad al desarrollo de los recursos humanos en los gastos sociales y la movilización de nuevos recursos.

19. Las reacciones que provocó el informe fueron ampliamente representativas de las regiones del mundo y de naciones en varios niveles de desarrollo, y hubo un apoyo uniforme a los conceptos que se propusieron acerca de una mayor integración. El consenso fue evidente en lo que se refiere a la importancia del acceso, en un pie de igualdad, a las oportunidades del desarrollo de los recursos humanos, y a la necesidad de respetar las diferencias nacionales fundamentales en aspectos concretos de las intervenciones conexas.

20. Las estrategias en la materia son cruciales para el desarrollo pero, para ser eficaces, deben elaborarse específicamente para satisfacer las necesidades nacionales y locales y reflejar adecuadamente la complejidad y las influencias interactivas de múltiples factores en muchos sectores. Los vínculos entre los factores económico y social del desarrollo son esenciales e incluyen elementos internacionales así como nacionales. Un ambiente propicio puede facilitar los programas de desarrollo de los recursos humanos de los distintos países e incluir el apoyo internacional y un examen de las influencias que escapan al control individual de cada país, lo que implica la necesidad de entender mejor las responsabilidades internacionales a ese respecto.

21. Sin embargo, un factor importante que sigue surgiendo en los foros internacionales como la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social es hasta qué punto los países económicamente aventajados y los países con desventajas económicas comparten interés en el desarrollo de los recursos humanos. La pobreza, el analfabetismo, el subempleo y el desempleo no son problemas exclusivamente del Sur. Las personas encargadas de definir la política en materia de desarrollo de los recursos humanos o de llevar a cabo programas concretos a nivel popular seguramente pueden beneficiarse del intercambio de información entre el Norte y el Sur. El sistema de las Naciones Unidas, con la experiencia y los conocimientos de sus organismos especializados y su capacidad para aprovechar los recursos humanos con más experiencia y creatividad del mundo, tanto del Sur como del Norte, tiene mucho que ofrecer en apoyo de ese intercambio de información.

B. Limitaciones

22. Desde la conclusión del informe anterior del Secretario General (A/48/364), se han examinado e investigado en detalle los problemas que surgen en los sectores sociales de la mayoría de los países. En una declaración que formuló en la Segunda Comisión de la Asamblea General el 11 de octubre de 1993, el Administrador del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) subrayó la importancia de aplicar enfoques preventivos más que correctivos en la esfera del desarrollo y describió el mundo como una "máquina de desastres" que produce crisis "con una desoladora regularidad ... hambrunas, conflictos étnicos y de otra índole, éxodos de refugiados, extrema desintegración social, desastres ecológicos e incluso el derrumbe de Estados. Abordar esos problemas ... resulta oneroso, a veces produce derramamientos de sangre y, desde el punto de vista humano, las medidas que se toman llegan invariablemente tarde ... Detrás de [ese tipo de] crisis periódicas están la pobreza masiva y las privaciones humanas, las desigualdades sin precedentes ... y el deterioro ambiental crónico. Esas amenazas a la seguridad son el problema urgente que hoy debemos enfrentar en materia de desarrollo".

23. Las amenazas al orden social básico no se circunscriben, en manera alguna, a las naciones más nuevas o más pobres, o a las naciones del Sur. Se ha dicho que en algunas de las sociedades más "desarrolladas" las manifestaciones de enfermedad social empiezan a escapar al control humano⁶. Hasta los países ricos tratan ahora de documentar y catalogar sus propias "patologías sociales desenfrenadas". Por lo tanto, la alarma que ha despertado el deterioro de la estructura social tiene alcance mundial.

24. A medida que las fuentes comunes de información y conocimiento disponibles se amplían hasta los límites de la capacidad de comprensión humana, y que se acelera la innovación tecnológica, las estructuras de apoyo social y psicológico tienen dificultad en mantenerse a la par. Por ejemplo, se están resquebrajando los patrones tradicionales de jerarquía social, según los cuales los jóvenes acataban respetuosamente la autoridad de los familiares de mayor edad y de las instituciones. A medida que los intereses centrados en el individuo socavan gradualmente los sistemas de parentesco, se erosionan los patrones culturales que vinculan a la gente en redes de apoyo de dependencia mutua.

25. Esas tendencias alarmantes en la infraestructura social de las naciones representan tan sólo una parte de la situación general y deben ubicarse en el contexto de muchos indicadores positivos. Los notables progresos logrados en la calidad de la vida en muchos países contribuyen a la difusión de la democracia, la aparición de nuevos mercados y la afirmación del derecho del individuo a determinar su propio destino. Evidentemente, se insiste cada vez más en el compromiso y la participación de las personas en los acontecimientos y procesos que moldean su vida. No obstante, como ha quedado demostrado en los sucesivos Informes sobre el Desarrollo Humano del PNUD, la adaptación de las estructuras y los enfoques de gobierno a esas nuevas fuerzas que impulsan el cambio social es una empresa compleja y difícil, especialmente debido a la profundidad de los problemas sectoriales que abarcan todo el espectro del desarrollo en diferentes regiones del mundo.

26. Las diferencias entre los países más adelantados y los menos adelantados siguen ampliándose, lo que pone de manifiesto la marginación de los países en desarrollo respecto de los principales factores determinantes del comercio internacional, los recursos monetarios, las finanzas, la tecnología y las corrientes de información y comunicación. Actualmente, más de 1.000 millones de personas en el mundo viven en una pobreza abyecta y más de la mitad pasan hambre todos los días. Gran proporción de hombres y mujeres, en particular en África y en los países menos adelantados, tienen un acceso muy limitado o no tienen acceso en absoluto a las fuentes de ingresos y los recursos. Como se subraya en el informe del UNICEF Estado Mundial de la Infancia, 1995, los niños constituyen uno de los grupos más vulnerables que viven en la pobreza, pues tienen escaso poder para mejorar su situación, y su existencia futura puede depender para siempre de las privaciones que hayan debido soportar en los primeros años de vida.

27. En el ámbito internacional, según los Informes sobre el Desarrollo Humano del PNUD, la participación que corresponde a los 40 ó 50 países más pobres en los ingresos del mundo se ha reducido a tal punto que la quinta parte de la población mundial comparte menos del 1,5% del total de los ingresos mundiales. Si se consideran los países por separado, ya sea en desarrollo o industrializados, los sectores más pobres de la comunidad también se encuentren marginados: en los 44 países en desarrollo y los 20 países industrializados de los que se dispone información, la quinta parte más pobre de la población tiene acceso, actualmente, en promedio, a poco más del 5% de los ingresos nacionales, en tanto que la quinta parte más rica concentra entre el 40% y el 60% de esos ingresos. En los últimos 10 años, en particular, la caída de los precios de los productos básicos, el aumento de los gastos militares, las escasas utilidades de las inversiones, la crisis de la deuda y los programas de ajuste estructural han reducido los ingresos reales de unos 800 millones de personas en

aproximadamente 40 países en desarrollo. En América Latina, los ingresos han disminuido hasta en un 20%, en África al sur del Sáhara, a menudo esa disminución ha sido mayor aún⁷.

28. Según cifras oficiales, más de 120 millones de personas en todo el mundo están desempleadas y muchas más viven en condiciones de subempleo. Demasiados jóvenes que recién comienzan su vida productiva tienen escasas esperanzas de encontrar trabajo bien remunerado, incluso si cuentan con educación formal. A pesar de observarse un crecimiento más firme en algunos países desarrollados, las tasas de desempleo siguen siendo persistentemente altas, lo que resulta alarmante.

29. Casi 6 millones de personas engrosan anualmente la fuerza de trabajo en toda África, el único continente donde, según las proyecciones, el grupo de edades comprendido entre los 15 y los 24 años seguirá creciendo en el curso de los próximos 30 años⁸. El desempleo, aun entre los graduados universitarios, va en aumento al igual que en otras regiones. Entre los jóvenes, la posibilidad de desempleo es casi tres veces mayor que entre los trabajadores mayores de 25 años y las mujeres jóvenes son las más perjudicadas, pues las tasas de desempleo de ese sector se estiman en el doble de los hombres jóvenes. Existen pues factores que actúan entre sí, contribuyen a una grave alienación social, y propician la desilusión y la desesperanza endémica que afectan, la vida de los jóvenes en etapas demasiado tempranas.

30. Los países industrializados de Europa no han sido inmunes a los efectos del desempleo, pues los trabajadores, en número cada vez mayor, se han visto desplazados del mercado laboral. En la mayoría de los países industrializados, el desempleo ha aumentado constantemente a partir de 1973 y el nivel medio de desempleo en los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) es actualmente de casi el 10%, con tasas superiores en muchos países de Europa oriental y central⁹. En los países con economías en transición, en particular en Europa oriental y Asia central, el desempleo ha sobrevenido súbitamente y ha afectado a todos los sectores, lo que redundó en un incremento considerable de las desigualdades y la pobreza, aun entre las personas relativamente educadas y con conocimientos especializados. La pérdida del acceso a las diversas formas de prestaciones sociales ha originado una serie de problemas especialmente difíciles y vinculados entre sí, que deben tenerse en cuenta en las estrategias de desarrollo de los recursos humanos. Las personas de mayor edad que previamente han estado empleadas se han visto desplazadas precipitadamente de la fuerza laboral. Los jóvenes también han ido "cayendo en la pobreza tras largos períodos en los que no les ha sido posible obtener empleos"¹⁰.

31. En el informe de la OIT El empleo en el mundo 1995 se señala que si bien en los últimos decenios se ha registrado un crecimiento constante de la producción mundial, el comercio internacional y las corrientes de inversiones extranjeras directas, las diferencias en la posición de los diversos países y los diferentes grupos sociales de esos países siguen planteando graves cuestiones en materia de ajuste y distribución. El "éxodo intelectual" de los países más pobres hacia lugares donde la remuneración por los conocimientos académicos y el desempeño es mayor constituye un factor que inhibe considerablemente el desarrollo de los países de procedencia.

32. En el Informe sobre el Desarrollo Humano, 1993, el PNUD tomó nota de la prevalencia del crecimiento sin empleos, un fenómeno actual de graves consecuencias que no se circunscribe en absoluto a los países industrializados. Menos del 33% del incremento de la producción registrado entre 1960 y 1987 en los países en desarrollo se debió al aumento de la mano de obra. Más de las dos terceras partes de ese incremento fue resultado de inversiones en capital. En consecuencia, el empleo ha quedado sistemáticamente rezagado respecto del crecimiento económico, lo que a la vez ha sido causa de que se amplíen las actividades del sector no estructurado en las zonas urbanas. Sin embargo, las investigaciones sobre los trabajadores del sector no estructurado en África y Asia han demostrado que su promedio de edad se ubica entre los 25 y los 35 años, lo que plantea dudas considerables sobre la capacidad de ese subsector para proveer siquiera empleos marginales a los jóvenes que recién ingresan a la fuerza laboral.

33. En el mercado de trabajo, las mujeres ganan sueldos inferiores a los de los hombres y ocupan menos puestos profesionales que ellos. Así, menos del 20% de las mujeres de Asia meridional y occidental son económicamente activas, en comparación con casi el 40% en Asia oriental y sudoriental. En todo el mundo, la mujer puede ganar un salario que oscila entre 50 y 92 centavos por cada dólar que gana el hombre. En los países en desarrollo, las mujeres ocupan el 8% de los puestos administrativos y de gestión, en comparación con el 24% en el mundo industrializado. En el África al sur del Sáhara, el 80% de las mujeres económicamente activas trabajan en la agricultura; en Asia meridional, ese porcentaje es del 60%; en Asia oriental y sudoriental del 50%; en América del Norte del 40%; en Asia occidental del 30%; y en América Latina, el Caribe y las regiones desarrolladas del 10%¹¹. Se estima que los indicadores no llegan a un nivel mínimo y, aun así, difieren considerablemente de los niveles de datos disponibles sobre los hombres.

34. El inestable clima socioeconómico internacional atrae la atención mundial hacia asuntos que no se limitan a la demanda de recursos humanos sino que abarcan también la oferta. Según estimaciones de la UNESCO, el número de adultos analfabetos en todo el mundo se redujo en el curso del decenio de 1980 (de 948 millones a 905 millones)¹². Si bien existen grandes disparidades entre las regiones, las cifras absolutas de adultos matriculados en cursos de educación formal en todos los niveles, en general, aumentaron entre el 10% (nivel primario) y aproximadamente el 20% (niveles secundario y terciario) en los países en desarrollo durante el período comprendido entre 1970 y 1990, pero las tasas de repetición y deserción escolar, persistentemente altas en muchos países, en especial en el nivel primario y entre las niñas pequeñas, siguen siendo la causa de que aumente la disparidad entre los conocimientos y las calificaciones técnicas. Por otra parte, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada vez es más patente el desempleo de jóvenes graduados tanto en los países del Norte como en los del Sur, lo que representa uno de los muchos factores que inciden en los niveles de desempleo en el mundo¹³.

35. De acuerdo con la UNESCO, en algunos países, en el período comprendido entre 1980 y 1990 los coeficientes brutos de matrícula escolar en el nivel primario disminuyeron hasta en un 20%, o más¹⁴. Si bien la mayoría de los países donde se registran esas disminuciones están en África, también se incluyen algunos países del Asia meridional. La matrícula en cursos escolares no va a la par del crecimiento demográfico, y las mujeres resultan especialmente

perjudicadas. Más de la mitad de los 16 países africanos que presentaron datos sobre los años de escolaridad formal prevista en 1990 para niños en edad escolar indicaron una cifra inferior a seis años. Según los datos proporcionados, las cifras más altas del mundo correspondieron a 13 años de escolaridad en Asia y más de 15 años en Europa y América del Norte, hecho que pone de relieve lo que la UNESCO llama la creciente "disparidad en materia de conocimientos", en el plano mundial.

36. A pesar de que, en la actualidad, las tasas de matrícula escolar son prácticamente iguales en los diversos niveles de enseñanza en los países de América Latina y el Caribe, persisten aún notables diferencias entre los sexos en los países de África al sur del Sáhara y en Asia meridional. En los primeros, hay aproximadamente 60 niñas matriculadas en el segundo nivel (entre 10 y 12 años) por cada 100 varones. En el Asia meridional, la situación es aún peor, con 40 niñas matriculadas por cada 100 varones. La procreación temprana es una de las causas de esa disparidad y también tiene consecuencias para la mujer en el futuro, en lo que respecta tanto a la reproducción como a la producción. Los índices de alfabetización más bajos menoscaban el papel productivo de la mujer. El 75% de las mujeres de 25 años o más de los países de África septentrional y al sur del Sáhara, de Asia occidental (con exclusión de Chipre, Israel, Sudáfrica y Turquía) y de Asia meridional son analfabetas. Con todo, se ha registrado un aumento de la matrícula universitaria de mujeres: en 33 países desarrollados y en desarrollo, principalmente en América Latina, el Caribe y algunos países de Asia occidental, la matrícula de mujeres supera a la de hombres. En África, Lesotho es el único país en el que ha ocurrido ese fenómeno. En efecto, la cifra media de la región es de sólo 30 mujeres por cada 100 hombres en los países de África al sur del Sáhara y de 51 mujeres por cada 100 hombres en África septentrional¹⁵.

37. La salud de la mujer es otra esfera que suscita gran preocupación en las naciones desarrolladas y en desarrollo. Los factores biológicos y sociales pueden amenazar por igual la salud de la mujer. Las complicaciones relacionadas con el embarazo y el parto siguen siendo causa de que la tasa de mortalidad materna sea entre 80 y 600 veces superior entre las mujeres de los países en desarrollo, que entre las mujeres de los países desarrollados. Las mujeres pobres de algunos países desarrollados también enfrentan riesgos mayores que las que disponen de medios para sufragar servicios de atención privada. Ello se debe, entre otras cosas, a la falta de personal capacitado, la malnutrición y la falta de servicios apropiados para embarazos de alto riesgo.

38. El SIDA y las enfermedades de transmisión sexual también afectan la vida de la mujer, tanto en lo que respecta a la producción como en lo que respecta a la procreación. Más de la tercera parte de las personas infectadas con SIDA en todo el mundo son mujeres. África, en particular, ha sido el continente más afectado por la epidemia. Según informes de la OMS, el SIDA es en la actualidad la primera causa de muerte de las mujeres de entre 20 y 40 años en algunas de las principales ciudades europeas, los países africanos al sur del Sáhara y todo el continente americano¹⁶.

39. Otras amenazas a la salud no se relacionan con factores biológicos sino con las desigualdades sociales que afronta la mujer por razón de su sexo. Todas las mujeres del mundo afrontan, entre otros, los posibles riesgos derivados de relaciones en las que sufren abuso, cuando no pueden apelar ante la ley o

mantienen un lazo de dependencia económica con el compañero que las somete a abusos, además de todas las formas de violencia en el hogar, violación, incesto, asesinato en el seno de la familia e infanticidio. Las mujeres están más expuestas que los hombres a ser víctimas de ataques sexuales y, de acuerdo con los datos provenientes de la región del Caribe, el número de hombres acusados de violación aumentó en un 134% en el período comprendido entre 1970 y 1980¹⁷.

40. En el Informe sobre la Situación Social en el Mundo, 1993, de las Naciones Unidas, se documentan niveles crecientes de homicidios y delitos, en particular en las grandes zonas urbanas de los países industrializados y los países en desarrollo¹⁸. La incidencia de los problemas de depresión, toxicomanía y suicidio aumenta entre los jóvenes, muy especialmente en los países desarrollados con economía de mercado, a pesar de que en las sociedades de los pequeños países insulares también se informa de un mayor número de delitos de violación, embarazos en la adolescencia, enfermedades de transmisión sexual y suicidio.

41. Al parecer, cada vez con más frecuencia los jóvenes son testigos de un mayor número de actos de violencia o bien son víctimas de ellos. Las guerras civiles y entre facciones de un mismo Estado han puesto en peligro a un número sin precedentes de civiles, pues las acciones bélicas van más allá de los conflictos armados entre efectivos militares y afectan a toda la sociedad en su conjunto. En el curso del último siglo, el porcentaje de muertes de civiles en el total de víctimas de guerra aumentó de un 10% a casi un 90% en 1990¹⁹.

C. Definición

42. De todo ello se desprende el alcance y la gravedad de los problemas sociales, ambientales y económicos que atraviesan actualmente las comunidades, los gobiernos y las organizaciones internacionales. Por otra parte, la pobreza se extiende sin respetar las fronteras nacionales. Es preciso encontrar soluciones que atiendan las necesidades de los distintos sectores, así como las distintas necesidades dentro de cada sector. Con esas soluciones no sólo se ha de promover un desarrollo ecológicamente racional sino que además se debe tratar de asegurar la plena compatibilidad de los tres aspectos principales del desarrollo: el crecimiento económico, la protección y regeneración del medio ambiente y el desarrollo social.

43. Las relaciones recíprocas fundamentales entre las distintas dimensiones del desarrollo se han puesto de relieve mediante una serie de acontecimientos mundiales programados en el marco de las Naciones Unidas, como la conferencia sobre atención primaria de la salud celebrada en Alma Ata, la Conferencia Internacional sobre la Nutrición, y las reuniones celebradas en Jomtien (Tailandia) (necesidades básicas de aprendizaje), Río de Janeiro (Brasil) (medio ambiente y desarrollo), El Cairo (población y desarrollo y, en particular, educación de la mujer), Copenhague (erradicación de la pobreza, pleno empleo e integración social) y Beijing (potenciación del papel de la mujer). En particular, cabe señalar que ya no se pueden dar soluciones puramente sectoriales a los complejos problemas sociales del decenio de 1990, señalados en el proceso preparatorio de la Conferencia de Copenhague.

44. En la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague el sistema de las Naciones Unidas desplazó notablemente su acento hacia los aspectos sociales del desarrollo, aunque se sigue reconociendo expresamente la importancia del crecimiento económico sostenido para alcanzar un desarrollo efectivo. Es obvio que las estrategias de desarrollo de los recursos humanos serán más eficaces cuanto mejor se articulen en los distintos sectores sociales y mejor se comprendan las relaciones entre los factores sociales y económicos. En el Informe sobre el Desarrollo Mundial de 1994, preparado por el Banco Mundial, se incluye información sobre las diferencias sustanciales de rendimiento, dentro de un mismo país, entre sectores infraestructurales básicos fundamentales para apoyar el desarrollo social²⁰. Actualmente, los aspectos "humanos" del desarrollo económico sostenido se consideran fundamentales para lograr el progreso social, como se señala en los documentos relacionados con los preparativos y los trabajos de la Cumbre Mundial.

45. Del Programa de Acción de la Cumbre y de las deliberaciones relativas a "Un Programa de Desarrollo (véase A/48/935), cabía extraer la siguiente conclusión: para el desarrollo social son fundamentales las relaciones entre la preparación de las personas para ganarse la vida y la manera efectiva en que lo hacen en formas social y económicamente productivas. Anteriormente, se observaba que quienes tenían la oportunidad de adoptar decisiones adecuadas seguían una evolución individual prescriptiva, bastante lineal y secuencial de la educación al empleo. En principio, también se daba por sentado que, después de un contacto inicial con una educación más o menos estructurada, se ingresaba en el mercado laboral y se encontraba un empleo; posteriormente, comenzaba una etapa de aprendizaje, maduración y adaptación en el lugar de trabajo a lo largo de una vida social y económicamente productiva.

46. Actualmente, esos supuestos corren peligro. Si bien los padres tradicionalmente establecían una relación entre la educación y la posibilidad de que sus hijos tuvieran acceso a mejores empleos, en muchos países, tanto del Norte como del Sur, se observa un gran número de jóvenes desempleados con una formación sólida. El desempleo cada vez mayor del sector estructurado y la creciente "desestructuración" de la economía urbana acentúan los aspectos políticos de esos problemas e imponen nuevas pruebas a los antiguos criterios de desarrollo de los recursos humanos. Además, como ya se señaló anteriormente, la ampliación de las oportunidades de educación en el Sur, incluso en los niveles primarios, ha ido en muchos casos en detrimento de la calidad. Se calcula que en todos los países en desarrollo, a comienzos del decenio de 1990 las personas de 15 años o más habían cursado una media de menos de cuatro años de estudios²¹. Esa estadística dice poco sobre la calidad de esa enseñanza; no obstante, la enseñanza primaria es para muchos el único contacto con el sistema educacional.

47. Por consiguiente, en cuanto a la política pública, los criterios de desarrollo de los recursos humanos que han puesto el acento en la oferta, es decir, en las instituciones encargadas de impartir conocimientos y dar acceso a bases de conocimiento (la educación y la formación académicas) y que prestan más atención a la oferta de conocimientos que a la demanda ocupacional del "producto" final, poco a poco han comenzado a comprender las transformaciones del medio de los recursos humanos y a adaptarse con mayor flexibilidad a la demanda. Como las dificultades con que se tropieza para ganarse la vida cambian con rapidez, la insistencia tradicional en los conocimientos de constante actualización y en el acceso a ámbitos de información reservados se complementa con un énfasis en la capacidad de aprender, de acceder a la información y de hacer juicios críticos respecto de la información que es totalmente nueva. Este

principio, que no es nuevo, se está aplicando más ampliamente desde la escuela primaria hasta la universidad. Así pues, la "educación en una sociedad moderna" exige que se establezca una "relación de acceso" al conocimiento²².

48. Toda estrategia efectiva de desarrollo de los recursos humanos debe basarse en la articulación entre: a) la preparación para el empleo y la subsistencia y b) el tipo de subsistencia que cabe esperar. Por lo tanto, las políticas de desarrollo de los recursos humanos que se concentran en mejorar la oferta sin tener en cuenta la demanda (es decir, mejorar el acceso a los conocimientos sin prestar atención a su calidad o a su pertinencia) corren el riesgo de separar aún más la educación y la capacitación del fin último a que supuestamente ha de tender el mejoramiento de conocimientos y aptitudes, a saber, las actividades socioeconómicas productivas. La falta de correspondencia entre la oferta de la educación y la demanda de los mercados laborales estructurados y no estructurados plantea un problema importante a las instituciones del lado tanto de la oferta como de la demanda. Por lo tanto, para atender las necesidades inmediatas y de corto plazo, es indispensable formular programas de capacitación más concretos y prácticos. Ahora bien, la capacitación suele ser relativamente costosa si se la calcula per cápita, y el número de personas que logra acceder a ella en los países más pobres quizás sea apenas una pequeña fracción del número de personas que la necesitan.

49. En un entorno económico y tecnológico turbulento, los empleadores del sector estructurado se resisten a invertir en la capacitación de sus empleados, pues quienes reciben esa capacitación aumentan sus posibilidades de movilidad ocupacional. Tal es el caso de organismos y ministerios del sector público que obtienen apoyo externo para "mejorar la capacidad" de sus empleados: a menudo, esos empleados consiguen empleos más lucrativos en el sector privado una vez concluida su participación en los cursos de capacitación. Por otra parte, en el sector privado, los empleadores se muestran renuentes a invertir en la costosa capacitación de ejecutivos en materia de gestión por temor a que, al aumentar su movilidad lateral, esos ejecutivos se trasladen a empresas rivales. Por consiguiente, la política del sector público puede servir para facilitar y apoyar la adopción de decisiones a nivel individual y privado y la reducción de las desigualdades de acceso a las oportunidades de desarrollo de los recursos humanos y de utilización de esas oportunidades.

50. A pesar de la complejidad cada vez mayor de las relaciones entre la oferta y la demanda a que deben hacer frente los profesionales del desarrollo de los recursos humanos, es indispensable lograr una mayor correspondencia entre ellos. Por consiguiente, en el presente informe se promueve la definición más amplia de desarrollo de los recursos humanos, que se basa en el aprendizaje permanente y en la adaptabilidad al empleo y a las formas sostenibles de ganarse la vida, y que tiene por objetivo fomentar la capacidad del ser humano para valerse por el mismo mediante una red más integrada y propicia de estrategias de apoyo mutuo en el plano nacional.

51. Las estrategias integradas de desarrollo de los recursos humanos se apoyan en los pilares señalados en el informe anterior y tienen por objeto realizar el potencial de las personas mediante la adopción de las siguientes medidas:

a) Promover oportunidades equitativas de adquisición permanente de los conocimientos, las aptitudes y la competencia necesarias para desempeñar funciones que contribuyan económica y socialmente al bienestar propio y de los demás, haciendo hincapié en el desarrollo de la capacidad de aprendizaje;

/...

b) Facilitar la aplicación de los conocimientos, las aptitudes y la competencia en formas que resulten útiles tanto al individuo como su grupo social o económico inmediato; esas actividades pueden incluir trabajo remunerado o no remunerado, así como otras formas de apoyar todos los aspectos de modo de ganarse la vida que manifiesten la capacidad de contribución del individuo, de modo que las estrategias mixtas (como las actividades agrícolas y no agrícolas, el empleo por cuenta propia, las actividades ocupacionales a media jornada en el hogar o el trabajo de carácter voluntario) se perciban, junto con el trabajo "tradicional", como actividades que proporcionan un "valor humano añadido" a la comunidad o a la sociedad;

c) Mejorar el acceso a bienes fundamentales (como la tierra, la vivienda, la salud básica, el capital, la información) sin los cuales ningún ser humano puede desarrollar sus funciones de forma óptima;

d) Apoyar los recursos humanos mediante los mecanismos estatutarios, reglamentarios, legislativos y de participación en la gestión de los asuntos públicos que sean necesarios para expresar la voluntad constante de la sociedad de apoyar el desarrollo de los recursos humanos;

e) Velar por el respaldo de libertades fundamentales del ser humano, como el disfrute de un entorno político, económico y social aceptablemente pacífico y equitativo, que promueva la seguridad individual, local y nacional.

52. En la definición amplia que se acaba de señalar se hallan implícitos a) las dimensiones psicológicas de las diferencias o la discapacidad individuales de maduración y desarrollo humano en determinados entornos socioculturales; ese aspecto del desarrollo de los recursos humanos no se suele delimitar cabalmente en las consideraciones generales sobre los recursos humanos; b) la función de la política pública en la facilitación y promoción del desarrollo y la aplicación de esas capacidades de contribución en formas mensurables, y c) la flexibilidad del concepto de desarrollo de los recursos humanos de modo que se preste a diversas interpretaciones tanto en cuanto a los niveles como a los tipos de sistema (nacional/local; gubernamental/no gubernamental; empresa/sector; industrializado/menos industrializado).

III. PROGRESOS REALIZADOS POR LOS PAÍSES EN DESARROLLO PARA LOGRAR EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL PLANO NACIONAL

53. En el plano de las estructuras nacionales, para aplicar políticas y estrategias de desarrollo de los recursos humanos se ha necesitado siempre la contribución de una amplia gama de agentes gubernamentales y no gubernamentales. En lo que se refiere a la oferta de recursos humanos, los agentes más importantes, han sido los ministerios de educación, salud, trabajo y desarrollo industrial (además de los ministerios de agricultura que llevan a cabo bastantes actividades de capacitación en los países menos desarrollados). En lo que se refiere a la demanda, los más importantes han sido los ministerios de trabajo, industria, comercio y tecnología, las instituciones empleadoras del sector público y del privado y otros agentes como las asociaciones de empleadores y los sindicatos.

54. En el pasado solía establecerse enlace intersectorial, por ejemplo en la esfera de la educación y formación profesional, entre subelementos determinados (por ejemplo, entre las direcciones de los ministerios de educación y trabajo). Sin embargo, es más difícil encontrar políticas y estrategias verdaderamente intersectoriales para facilitar el desarrollo equitativo de todos los recursos humanos de un país. Aún así, parece que se volverá a insistir en una mayor integración entre los diversos agentes encargados de aplicar esas estrategias. Los países del Norte (por ejemplo, el Canadá) y el Sur (por ejemplo, Etiopía) han puesto en marcha nuevas iniciativas importantes para coordinar mejor sus políticas de desarrollo de los recursos humanos. Otros países, como la India, se han dedicado a promover durante muchos años distintos aspectos de la integración de los servicios de desarrollo de los recursos humanos.

55. En particular, comienzan a comprenderse mejor las relaciones que existen entre el proceso de la oferta por una parte (población, educación, salud), y la variación diversa y dinámica de la demanda de recursos humanos (en las instituciones empleadoras del sector público y del sector privado, en el empleo por cuenta propia y en la creciente variedad de formas menos estructuradas de obtener ingresos), por otra. La colaboración puede ser bastante sencilla y, aunque en algunos casos consiste en fortalecer la capacidad nacional de planificación, no apoya la planificación centralizada, la creación de nuevas estructuras, la interacción excesivamente oficial, ni la fusión de instituciones ya existentes. Puede girar en torno a prioridades para aumentar la coordinación, como mejorar la nutrición de los niños en edad escolar (educación y salud) o mejorar la información sobre puestos de trabajo existentes a fin de facilitar la elección personal de trabajo y la planificación de la educación (educación y trabajo).

56. Su objetivo es lograr que la prestación de servicios sea más eficiente y eficaz en los distritos y las comunidades, y abarque sobre todo a los grupos vulnerables. La conexión "vertical" desde el nivel local hasta el nacional (por ejemplo desde los distritos escolares hasta los ministerios nacionales de educación) y las interacciones oficiales "horizontales" de los diversos elementos de la prestación de servicios (por ejemplo, las autoridades locales encargadas de la educación, las infraestructuras de salud pública, las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil) en cada nivel son fundamentales para lograr una buena integración de la estructura y los procesos de desarrollo de los recursos humanos.

57. Por supuesto, no hay ningún modelo internacional de desarrollo de los recursos humanos que pueda aplicarse a las distintas condiciones de todos los países. La dinámica entre la oferta y la demanda de recursos humanos varía de un país a otro, y también dentro de los países puesto que hay distintos modelos locales, urbanos y rurales que pueden cambiar rápidamente con el tiempo. Los cambios tecnológicos, el desarrollo industrial y otros factores (como los acuerdos de comercio regional) cambian las necesidades en materia de recursos humanos en muy poco tiempo debido al rápido ritmo de la modernización. Sin embargo, todos los países pueden mejorar de cierta manera sus metodologías, estructuras y procesos para lograr el desarrollo de los recursos humanos y, en particular, su integración y coordinación.

58. Para que las estrategias integradas de desarrollo de los recursos humanos sean efectivas, al formularlas debe tenerse presente el marco socioeconómico en

el que cada país debe definir los criterios que desea seguir para lograr el desarrollo de los recursos humanos, es decir, la atmósfera propicia a la que se refiere el Programa de Acción de Copenhague. Es evidente que las relaciones intersectoriales influyen en la aplicación de las políticas de desarrollo de los recursos humanos del sector público en tres planos principales:

a) Las relaciones de las macropolíticas de desarrollo de los recursos humanos en el amplio marco socioeconómico, ambiental y político de cada país;

b) El organismo nacional y la estructura y el proceso de organización en cuyo marco se formulan las políticas y estrategias de desarrollo de los recursos humanos de cada país;

c) Las estructuras y mecanismos subnacionales y locales utilizados para aplicar las estrategias de desarrollo de los recursos humanos, por ejemplo, escuelas, universidades, centros de formación, centros de salud, hospitales y lugares de trabajo en todo el país.

Los ejemplos siguientes de actividades nacionales llevadas a cabo en distintas regiones para ejecutar los programas integrados de desarrollo de los recursos humanos demuestran el éxito del enfoque pero también las dificultades encontradas en su aplicación.

59. Escuela Nueva, en Colombia, es un ejemplo de los programas de desarrollo de conocimientos básicos. Se ejecuta en las escuelas primarias rurales y ha conseguido obtener mejores resultados que otros programas mientras intenta a la vez integrar la escuela y su medio. Este programa innovador ha despertado el interés general y permanente de la comunidad internacional. La comunidad, los padres, los maestros y los estudiantes participan juntos en experiencias pedagógicas con las que se procura no sólo impartir conocimientos sino también fomentar la autoestima y la motivación, así como las técnicas sociales y de colaboración que pueden utilizarse fuera de la escuela. Muchas de las actividades escolares (deportes, acontecimientos sociales, cultivo del huerto escolar, relaciones con personas ajenas a la escuela) se realizan bajo la vigilancia de comités integrados por niños y son supervisadas por los maestros.

60. Una importante contribución del programa de Escuela Nueva ha sido la preparación de un nuevo texto modular para el aprendizaje por cuenta propia. Los estudiantes deben, seleccionar una realidad local o una situación de la comunidad que guarde relación con su vida, y analizarla mediante diversos procesos en los que no solamente participan los maestros y otros estudiantes sino también los padres y los miembros de la comunidad. La comparación de los resultados del análisis con textos escritos y la posterior modificación de los textos, basada en la experiencia particular y colectiva de los estudiantes en las situaciones reales, alientan la interacción basada en la realidad con otras personas ajenas al medio escolar, y además alientan a los estudiantes a considerar los textos como obras que pueden modificarse y no como autoridades definitivas.

61. En Centroamérica, se estableció el Programa de Desarrollo para las Personas Desplazadas, los Refugiados y los Repatriados (PRODERE) dentro del Plan Especial de Cooperación Económica para Centroamérica de 1988, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en apoyo del acuerdo Esquipulas II de 1987, para

establecer un plan de paz (A/42/521-S/19085, anexo). Esquipulas II fue firmado por los Presidentes de Centroamérica para hacer frente a las guerras civiles y la violencia en la región. Los principales objetivos de PRODERE son fomentar el proceso de paz en Centroamérica y ocuparse de la falta de seguridad, alimentos, agua potable, vivienda, empleo, sanidad, servicios de salud y escuelas en los países asolados por la guerra. A menudo, la escasez de oportunidades de empleo y la falta de aptitudes de los ex combatientes contribuye a su desarraigo y demora su reinserción social. En Guatemala, gracias al acceso al crédito y a una mejor infraestructura, más de 2.000 personas pudieron unirse a una asociación local de productores de café. En Nicaragua, el ejército donó una base militar a las Naciones Unidas para que la convirtieran en un centro de capacitación y demostración de técnicas agropecuarias. El Salvador ha establecido un banco de material de construcción al que pueden recurrir los ciudadanos para reconstruir sus viviendas.

62. Diversas instituciones estatales y organizaciones no gubernamentales participan en la ejecución y planificación del Programa. Una piedra angular de los proyectos de PRODERE son las dependencias locales de planificación. Esos equipos técnicos trabajan en el ámbito de las instituciones locales encargadas de la administración, como los concejos municipales, a las que proporcionan orientación y apoyo en la adopción de decisiones. Después, las dependencias locales de planificación examinan las decisiones a fin de comprobar que se adhieren al plan general de desarrollo de los recursos humanos locales. Participan en las negociaciones y consultas celebradas entre diversos agentes sociales y procuran promover los elementos comunes de los objetivos y metas de los proyectos. Algunos de los principales objetivos de las dependencias locales de planificación son la planificación, la gestión y el desarrollo de la capacidad nacional para ejecutar el Programa en el plano local, con miras a apoyar la continuidad de las políticas, los programas y los proyectos.

63. Desde 1990, en seis países en los que se ejecuta, PRODERE ha influido en la vida de aproximadamente 1 millón de personas. Se han construido 1.200 kilómetros de caminos rurales, se han edificado o reedificado 278 escuelas, se ha hecho llegar agua potable a otras 240.000 personas, se han construido 80 unidades de salud y se han concedido créditos agropecuarios por valor de 9 millones de dólares a 32.000 productores agropecuarios. Además, 30.000 personas se han beneficiado de un programa de documentación personal y legalización de tierras, y se han reconocido legalmente 1.000 organizaciones sociales. Se estima que todos estos beneficios han costado solamente 20 dólares anuales por beneficiario²³.

64. El séptimo plan de desarrollo de Tailandia promueve una orientación multisectorial para el desarrollo de los recursos humanos y se basa en el sexto plan de desarrollo, que tenía una orientación sectorial para el desarrollo de los recursos humanos, el desarrollo social y cultural, el desarrollo de la ciencia y la tecnología y la formación de recursos humanos, así como una estrategia integrada de desarrollo rural en la que se incorporaban los planes de producción de las aldeas. Además de estas categorías, el séptimo plan procura abordar cuestiones de gran importancia, como la solución de los problemas ambientales y el aumento de la cooperación entre los sectores público, privado y sin fines de lucro (por ejemplo, las organizaciones no gubernamentales y las instituciones religiosas). Los aspectos del desarrollo de los recursos humanos relacionados con la calidad de vida han sido durante mucho tiempo el elemento

central de los planes de desarrollo de Tailandia, y se están examinando en el marco del séptimo plan. Con esta orientación multisectorial para el desarrollo de los recursos humanos, Tailandia prevé la reducción de la tasa de crecimiento de la población y de las tasas de mortalidad infantil y de adultos, y un mayor acceso a la educación básica, especialmente para aquellos que viven en la miseria en las zonas rurales.

65. En su empeño por aplicar un enfoque integrado para el desarrollo de los recursos humanos, Tailandia ha designado a la Junta Nacional de Desarrollo Económico y Social, que depende de la Oficina del Primer Ministro, como centro de coordinación de los asuntos relacionados con el desarrollo de los recursos humanos. La Junta analiza problemas, fija objetivos y establece directrices para el desarrollo de los recursos humanos. Asimismo, distribuye publicaciones sobre el tema y organiza seminarios y cursos prácticos y técnicos. De esta manera, funciona como un centro de formulación y aplicación de políticas nacionales con una orientación intersectorial para lograr la coordinación por intermedio de subcomités.

66. A fin de promover la orientación intersectorial, la Junta Nacional de Desarrollo Económico y Social ha creado, y preside, un Subcomité Interinstitucional sobre recursos humanos y desarrollo social, integrado por altos funcionarios del gobierno, funcionarios de distintos ministerios y expertos de diversas organizaciones, organismos gubernamentales y universidades locales. Ese Subcomité formula planes y políticas de desarrollo de los recursos humanos y colabora con los subcomités de planificación del desarrollo científico, tecnológico y rural, también creados por la Junta. Los ministerios de educación, salud pública, interior, universidades, ciencia y tecnología y energía participan también activamente en el proceso de desarrollo de los recursos humanos. El principal mecanismo de vigilancia y evaluación es el examen de mediano plazo realizado por la Junta. La responsabilidad de la vigilancia incumbe a la División de Planificación de los Recursos Humanos, que hace las veces de secretaría (junto con la División de Proyectos Sociales) del mencionado Subcomité.

67. La Junta Nacional de Desarrollo Económico y Social, la Comisión Nacional de Educación y el Departamento de Protección Laboral y Bienestar Social constituyen la base nacional de información sobre el desarrollo de los recursos humanos. El Gobierno y algunas fuentes externas proporcionan asistencia financiera a diversas instituciones y universidades que realizan actividades de investigación. El Gobierno presta apoyo al Consejo Nacional de Investigaciones de Tailandia y al Instituto de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Tailandia. El Instituto de Investigación para el Desarrollo de Tailandia, la Universidad de Thammasat y la Universidad de Chulalongkorn reciben apoyo externo. Asimismo, se llevan a cabo investigaciones sobre el desarrollo de los recursos humanos en el Instituto de Recursos Humanos, el Instituto Nacional de Administración del Desarrollo y el Instituto de Investigaciones sobre Género y Desarrollo.

68. Uno de los principales objetivos de Tailandia es aumentar la contribución del público al proceso de desarrollo de los recursos humanos mediante la inclusión de las organizaciones no gubernamentales, el sector privado, los grupos vulnerables, las comunidades y los particulares. Por ello, las comunidades empezaron a apoyar el desarrollo de los recursos humanos en 1983,

cuando se organizaron comités en las aldeas, siguiendo las directrices establecidas por el Ministerio del Interior.

69. Además, Tailandia ha dirigido sus programas a grupos étnicos específicos, las personas de bajos ingresos, los niños y los ancianos porque es consciente de los buenos resultados de la inversión en los recursos humanos y de las mayores necesidades de los grupos vulnerables. También ha destinado sus programas a grupos específicos de la población, como el personal científico y técnico, los trabajadores rurales, los agentes de divulgación y los administradores. Aunque la mayor parte de los países ha procurado proporcionar educación básica a todos los miembros de la sociedad, Tailandia, junto con Viet Nam, tiene un plan especial para hacer llegar la educación básica a niños de zonas rurales y montañosas remotas. Esos niños no se han beneficiado de programas anteriores en la misma medida que otros grupos más integrados en la sociedad, pero se prevé que en los indicadores futuros se reflejarán los resultados de estas gestiones.

70. Existen pruebas de que se han obtenido muy buenos resultados en cuanto al desarrollo social. El 98% de los niños tailandeses de ambos sexos asiste a la escuela a partir de los 7 años de edad, el 90% de las aldeas del país tiene servicios de atención primaria de la salud, y dos tercios de las aldeas rurales tienen acceso a agua potable. La tasa de alfabetización ha pasado del 31% en 1938 al 93,6%. La tasa de mortalidad infantil es de 40 por cada 1.000 nacidos vivos, lo que representa una reducción del 50% con respecto a los dos decenios anteriores a 1980. Apenas se dan casos de malnutrición infantil de tercer grado.

71. En Filipinas, para la formulación y coordinación de políticas de desarrollo de los recursos humanos se ha adoptado, como en Tailandia, un enfoque integrado mediante el nuevo plan de desarrollo (1993-1994) y se ha procurado sobre todo conseguir la habilitación de los grupos desfavorecidos. Los componentes del plan anterior de desarrollo de los recursos humanos fueron incorporados en el Plan de Desarrollo de Mediano Plazo (1987-1992) y en el Plan de Desarrollo actualizado (1984-1987). El Plan de Mediano Plazo se concentra en el alivio de la pobreza, la creación de empleo más productivo, la promoción de la igualdad y la justicia social, y el logro del crecimiento económico sostenible. En el plan actualizado se hace hincapié en el desarrollo de los recursos humanos como fin y medio para lograr el progreso económico.

72. El Comité de Desarrollo Social, del Organismo Nacional de Economía y Desarrollo, se encarga de coordinar la política de desarrollo de los recursos humanos. Se aplica un enfoque integrado para lograr el desarrollo de los recursos humanos gracias a la participación de la Junta del Consejo de Nutrición, el Consejo de Bienestar de la Infancia y otros organismos conexos. El Comité formula los planes, las políticas y los programas de desarrollo de los recursos humanos y también participa en la vigilancia y coordinación de esos programas. Además, asesora al Presidente y a la Junta del Organismo Nacional de Economía y Desarrollo acerca de diversos temas relacionados con el desarrollo de los recursos humanos como salud, mano de obra, planificación de la familia y vivienda, y formula recomendaciones basadas en los objetivos y las prioridades nacionales de desarrollo.

73. Cada uno de los organismos es responsable de establecer sistemas de información destinados a coordinar, planificar, evaluar y supervisar los

/...

programas de desarrollo de los recursos humanos. Se distribuye material informativo sobre esos programas a través de la prensa, la radio y la televisión, con ayuda de la Agencia de Información de Filipinas y otras agencias competentes.

74. Las organizaciones no gubernamentales intervienen en la formulación de políticas, planificación, aplicación, supervisión y evaluación de los programas de desarrollo de los recursos humanos mediante la celebración de audiencias públicas y consultas con el sector privado y la participación como miembros en consejos y comités, a distintos niveles, por ejemplo intersectorial, sectorial, institucional, regional y subregional. El Plan de Desarrollo a Mediano Plazo de Filipinas se estableció de esa manera y las audiencias públicas y consultas privadas se convirtieron en componentes fundamentales de la formulación del plan.

75. De la misma manera en que Tailandia dirigió sus planes a grupos vulnerables específicos, Filipinas ha señalado la necesidad de orientar sus planes hacia las mujeres, los niños, los discapacitados y los jóvenes. En cuanto a la fuerza de trabajo, Filipinas ha procurado dar apoyo a los desempleados en vez de buscar posibles fuentes de trabajo como han hecho otros países. También al igual que en Tailandia se presta atención especial al personal técnico, a los trabajadores agrícolas, los agentes de divulgación y al personal administrativo.

76. El Gobierno de Etiopía está ejecutando un programa nacional de fomento de la capacidad para el desarrollo continuo de los recursos humanos y el aprovechamiento de esos recursos. En ese programa se reconoce explícitamente la dependencia recíproca entre la salud y las necesidades básicas, la educación y la capacitación, el empleo y la subsistencia, la ciencia y la tecnología, la formulación de políticas y la planificación, y las libertades y oportunidades humanas. Ese criterio general de la prestación de servicios es, según el Gobierno, un requisito indispensable para el crecimiento económico y el desarrollo social. El programa procura encontrar la forma en que el Gobierno, en colaboración con otras entidades importantes (organizaciones no gubernamentales, sector privado y comunidades locales) puede ayudar a una persona a desarrollar y perfeccionar sus conocimientos a través de toda la vida, así como a utilizar esos conocimientos para ayudarse a sí misma y a los demás.

77. El Programa se ha fijado varios objetivos que se pretende alcanzar en los próximos cinco años, entre los que cabe citar la descentralización de los servicios; el logro de la participación activa de la población y de sus organizaciones locales en el proceso de desarrollo, así como el fomento del buen gobierno y la continuidad de las intervenciones; el aumento de los recursos de educación y formación para proporcionar conocimientos compatibles con las necesidades y las aspiraciones nacionales de desarrollo; y la creación de oportunidades de empleo productivo por cuenta propia en el sector estructurado y no estructurado, pasando cuando sea posible del empleo agrícola al empleo no agrícola a fin de reducir la presión sobre las tierras vulnerables.

78. El programa tiene una estructura de gestión descentralizada y su ejecución corre a cargo de las autoridades regionales, de zona y woredas, así como de las comunidades que se benefician directamente de él y colaboran en su ejecución. En general se ha seguido el método de crear equipos de gestión en las localidades en las que ha comenzado a ejecutarse el programa. Los servicios

sectoriales pertinentes (por ejemplo salud, educación y trabajo) se han encargado de la administración local de las actividades de los subprogramas correspondientes. Se han celebrado consultas regionales con el fin de presentar el programa nacional a las autoridades regionales, y se han estudiado en mayor detalle las estrategias de ejecución. En esas reuniones se ha prestado atención a los preparativos de los planes de acción especiales para las distintas zonas, al fomento de la capacidad y al fortalecimiento de la capacidad existente en el plano subnacional, así como a la participación directa de las comunidades, las asociaciones locales de desarrollo y las organizaciones no gubernamentales autóctonas. En el plano central, el organismo nacional de ejecución del programa es el Ministerio de Planificación y Desarrollo Económico. En él se ha establecido una secretaría de gestión del programa cuya plantilla está integrada por funcionarios del gobierno y oficiales de programas a jornada completa. La secretaría es responsable de administrar y seguir diariamente la ejecución del programa general.

79. En Seychelles, el Programa de Desarrollo de los Recursos Humanos se ocupa entre otras cosas de la localización, el aumento de la productividad, la creación de puestos de trabajo, la integración de la mujer al mercado de trabajo y el establecimiento de sistemas de información sobre el mercado de trabajo. El Programa se concibió como un elemento esencial del dinámico proceso de cambios económicos y sociales que atraviesa el país, y se centra explícitamente en los recursos humanos. El principal objetivo del Programa es aumentar la productividad del trabajo mediante la creación de un medio propicio, incentivos al sector privado, el fomento de la capacidad y la ejecución de reformas para aumentar la eficiencia del sector público. El Programa de Desarrollo de los Recursos Humanos se guía por cinco parámetros vinculados entre sí:
a) disminución de la dependencia de los expatriados; b) aumento de la productividad; c) fomento de la capacidad; d) incorporación de la mujer al mercado de trabajo; y e) apoyo a las iniciativas privadas.

80. En las economías en transición, las políticas de desarrollo se orientan hacia las industrias que emplean mucha mano de obra y en las que pueden mantenerse las ventajas económicas comparativas. Al privatizar las empresas se ha readiestrado al personal, y en algunos países europeos con economías en transición como la República Checa, Rumania y Ucrania, se han adoptado estrategias graduales para reestructurar las empresas y reabsorber a los desempleados. Recientemente, Kazakstán terminó un examen multisectorial de las necesidades más apremiantes en los sectores de la educación, el trabajo, la salud y la protección social. Paralelamente, examinó los aspectos financieros más importantes de los servicios sociales básicos en relación con la preparación de los presupuestos. Concretamente, el Gobierno de Kazakstán ha establecido iniciativas importantes para abordar problemas a corto y a mediano plazo que sólo pueden solucionarse con estrategias más integradas, reconociendo explícitamente las interdependencias existentes, por ejemplo entre la salud, los progresos escolares y el trabajo productivo.

IV. ACTIVIDADES OPERACIONALES DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS EN LA ESFERA DEL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS*

81. El sistema de las Naciones Unidas sigue realizando una gran variedad de actividades que contribuyen en alguna medida a las estrategias nacionales en la esfera del desarrollo de los recursos humanos. Además de los programas sectoriales de desarrollo de recursos humanos y de los programas de salud, de educación y capacitación y de empleo, la gran mayoría de los programas y proyectos que llevan a cabo los organismos en el ámbito económico y social tienen un componente de desarrollo de recursos humanos.

82. Es evidente que en la medida en que se ha ido atribuyendo más importancia al desarrollo centrado en el ser humano, los organismos han procurado reorientar tanto las asignaciones financieras como el foco de atención de sus programas a fin de contribuir más significativamente al desarrollo de los recursos humanos en el plano nacional. Las comisiones regionales han realizado ingentes esfuerzos por fomentar el interés y el apoyo de los países y, en ese sentido, cabe destacar en particular los resultados logrados por la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPA), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Comisión Económica para África (CEPA). Sin embargo, como ya se ha señalado, aún están surgiendo genuinas políticas y estrategias sectoriales para integrar el desarrollo de los recursos humanos a nivel nacional. En los países en que se han implantado estrategias de desarrollo de recursos humanos a nivel nacional, los organismos de las Naciones Unidas a título individual o en forma coordinada, han procurado prestar asistencia a los gobiernos, en las etapas de formulación y de ejecución de programas e intervenciones nacionales. En los países en que aún no se han precisado acabadamente las estrategias, los organismos han tratado de contribuir en sectores específicos, conforme a sus respectivos mandatos, y explícitamente en el "desarrollo" de los recursos humanos a través de la capacitación. Las intervenciones que realizan organismos como la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), el Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (Hábitat) (CNUAH), la Universidad de las Naciones Unidas (UNU) y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) son ejemplos de ese tipo de actividades. Así, la UNU está formulando programas de capacitación de posgrado específicos en las esferas del desarrollo ecológicamente sostenible y de la paz, la seguridad y el buen gobierno a nivel mundial.

83. Durante todo el año 1994 la UNCTAD continuó realizando actividades de capacitación de recursos humanos en la esfera del comercio y los servicios conexos mediante el Programa de Fomento de la Capacitación en la Esfera del Transporte Marítimo (TRAINMAR), el programa de capacitación y desarrollo de recursos humanos en la esfera del comercio exterior (TRAINFORTRADE) y otros programas similares. Desde mediados de 1992 hasta 1994 se realizaron 39 seminarios en que participaron más de 750 funcionarios de los países

* La documentación que figura como bibliografía de este capítulo y de la que se ha extraído la información necesaria ha sido provista especialmente para el presente informe por los organismos y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

receptores. El objetivo de las actividades de la UNCTAD es determinar las necesidades sectoriales en materia de desarrollo de recursos humanos, elaborar y adaptar programas de capacitación de alta calidad, capacitar a instructores y promover la cooperación entre instituciones de capacitación de los países en desarrollo. El Centro de Comercio Internacional UNCTAD/GATT realiza una amplia gama de actividades de capacitación en materia de desarrollo de las exportaciones y promoción del comercio. Esas actividades incluyen la capacitación de instructores, el mejoramiento de los conocimientos profesionales de los exportadores, los funcionarios vinculados al comercio y los representantes de los servicios de apoyo al comercio, así como la elaboración de materiales de capacitación. A fin de satisfacer las cambiantes necesidades de capacitación de los países receptores, se dará prioridad a la creación de recursos de capacitación sostenibles a nivel nacional en la esfera de la formación en el empleo. Las actividades de desarrollo de recursos humanos de la UIT pueden clasificarse en dos categorías principales: la elaboración y ejecución de proyectos nacionales y regionales de desarrollo de recursos humanos para organizaciones de telecomunicaciones; y la administración de un programa de desarrollo de recursos humanos que ejecuta en cooperación con otros asociados. En 1993 y 1994 se organizaron varias actividades de capacitación interregionales, regionales y nacionales en el Brasil, Mozambique, el Perú, el Ecuador, la Arabia Saudita, el Yemen, Ghana, Nigeria, Tailandia y Viet Nam.

84. Para el Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (Hábitat) (CNUAH) el objetivo principal ha sido combinar el desarrollo de los recursos humanos con el fortalecimiento de la organización. Las actividades del organismo se concentran en cuatro esferas principales, a saber, capacitación para la administración de asentamientos y el liderazgo local; ciudades sostenibles; la mujer en el desarrollo de los asentamientos humanos; y la vivienda en el desarrollo. Tan sólo en 1993 y 1994 se realizaron 26 cursos prácticos de capacitación, cursillos y seminarios en los que participaron 650 personas provenientes de 65 países. El CNUAH también ha iniciado proyectos de creación de capacidades en el Ecuador, Costa Rica, Ghana y Uganda, en los que se integraron cuestiones relativas a la planificación descentralizada con la habilitación de la comunidad mediante la capacitación y la autogestión en la construcción de servicios e instalaciones, el mejoramiento de viviendas y la generación de ingresos. Uno de los principales centros de interés del Programa de Gestión Urbana del PNUD, el CNUAH y el Banco Mundial es el desarrollo de los recursos humanos. Éste se logra principalmente mediante el desarrollo de la capacidad profesional de su grupo de expertos regionales en las cinco esferas del programa, a saber, administración y finanzas municipales; gestión de la infraestructura urbana; ordenación de las tierras urbanas; y mitigación de la pobreza en las ciudades.

85. La OMPI limita sus intervenciones en materia de desarrollo de recursos humanos a la capacitación de funcionarios públicos y privados en diversos aspectos básicos o especializados de la propiedad intelectual como el derecho, la administración, las medidas de aplicación y el uso, así como las patentes, la documentación y la información. El desarrollo de recursos humanos para el desarrollo también es un componente central en los proyectos de cooperación técnica que está ejecutando el CNUAH en unos 100 países de las principales regiones.

86. La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUUDI) ha reformulado su enfoque del desarrollo de los recursos humanos y del espíritu de empresa para la industria a fin de que refleje el hecho de que la productividad no sólo depende de los protagonistas principales, como los empresarios y los administradores, sino de la empresa en su conjunto y del ambiente que la rodea. A fin de promover los mejores resultados en la actividad industrial, las intervenciones de la ONUUDI en apoyo al desarrollo de los recursos humanos hacen hincapié en el estímulo sistemático de las actitudes y los comportamientos empresariales en la empresa industrial en su conjunto. La ONUUDI ofrece un programa integrado de desarrollo de los recursos humanos, orientado a la demanda, que abarca tres esferas principales relacionadas entre sí por intervenciones de apoyo que se cumplen a tres niveles, a saber: a) asesoramiento sobre políticas a partir del análisis y la evaluación de las necesidades; b) creación de la capacidad institucional y sistemas de aprendizaje que cumplen una función catalítica, incluida la capacitación a niveles de subsector y en materias especializadas; y c) redes de comunicaciones para facilitar la coordinación y la complementación de actividades.

87. El Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) ha elaborado conjuntos de actividades de capacitación dirigidos a asegurar la adopción de enfoques intersectoriales para el desarrollo de los recursos humanos y en 1994 organizó actividades de capacitación en relación con el abastecimiento de agua y el saneamiento, las fuentes de energía nuevas y renovables, el ordenamiento ambiental y el desarrollo sostenible. El objetivo del INSTRAW es incorporar la contribución de la mujer al proceso del desarrollo y mejorar sus conocimientos y sus posibilidades como socias en pie de igualdad en el proceso de desarrollo de los recursos humanos.

88. El desarrollo de los recursos humanos continúa siendo un aspecto fundamental de las actividades multisectoriales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el plano nacional, y figura en forma prominente en los exámenes de los objetivos de los países que está realizando la OIT con sus Estados miembros. La cooperación interinstitucional ha mejorado, especialmente a través de las misiones multidisciplinarias de los servicios de apoyo técnico financiados por el PNUD. Durante el período 1992-1993 la OIT ha participado en 18 de tales actividades relacionadas directamente con el empleo, la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos y durante el bienio siguiente habrá concluido su participación en otras dieciséis.

89. Cabe destacar los esfuerzos de las comisiones regionales para proporcionar un marco conceptual para las actividades nacionales de desarrollo de los recursos humanos y cumplir funciones de enlace para que organismos como el Banco Mundial, el PNUD, la UNESCO, la FAO, el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización (FNUDC) y el Departamento de Apoyo al Desarrollo y de Servicios de Gestión (DADSG) puedan ayudar a las autoridades nacionales a concentrar sus esfuerzos en la elaboración y ejecución de programas integrados de desarrollo de recursos humanos. A continuación se citan algunos ejemplos de la contribución de las comisiones regionales a la integración de las actividades nacionales en esa materia.

90. Ante la necesidad de los países de la región de reorientar las políticas sociales a fin de mejorar la productividad, promoviendo al mismo tiempo la equidad social, la CEPAL elaboró un marco conceptual integral para el decenio de 1990 en que se vinculaban las inversiones en recursos humanos con dos objetivos: el progreso técnico y la creación de empleo productivo²⁴. La CEPAL, si bien reconocía que la diversidad entre los Estados miembros de la región era considerable, observó que, en general, pese a la abundancia de recursos naturales, la multiplicación de las posibilidades de educación y el proceso acelerado de industrialización en muchos sectores, el nivel de desarrollo sigue siendo desigual de un país a otro y también en cada uno de los países. Durante el decenio de 1980 disminuyó la tasa de crecimiento de la productividad, se ha deteriorado la infraestructura de numerosas industrias y ciudades y el progreso tecnológico ha sido lento. Además, como la tasa de creación de empleos no ha crecido al mismo ritmo que la población económicamente activa se han producido cambios estructurales en los esquemas de empleo (disminución de la seguridad en el empleo y deterioro de los salarios) que afectan en forma desproporcionada a los sectores más vulnerables y, en particular, a las mujeres.

91. Quizá la conclusión más alarmante sea que la educación parece haber perdido efectividad como factor determinante de los ingresos relativos y como fuente potencial de movilidad en el empleo²⁵. En otro documento de la CEPAL se hace referencia a la percepción que se tiene del abismo existente entre el sistema de educación tradicional, cuyas bases se establecieron en el siglo XIX, y las exigencias de la sociedad que se perfila para el siglo XXI, con un paradigma de producción que cambia vertiginosamente y cuyo desarrollo se basa cada vez más en el conocimiento, el progreso técnico, la innovación y la creatividad²⁶.

92. La CEPAL ha propuesto un conjunto de estrategias multisectoriales y polifacéticas que vinculan la movilización sistemática de la tecnología para mejorar la competitividad a nivel internacional y el aumento de los empleos productivos a las inversiones en materia de recursos humanos. Los tres elementos centrales de esta concepción sobre los cambios de los esquemas de producción con equidad social pueden reforzarse mutuamente. Puede considerarse que el progreso tecnológico conduce a niveles más altos y sostenibles de productividad y un aumento correlativo de la capacidad de la economía para crear mayor número de empleos productivos. Sin embargo, también se considera que tales cambios sólo son posibles si se realizan inversiones equitativas en materia de recursos humanos, lo que a su vez produce un aumento de la capacidad empresarial y mejoras en la salud, la educación y la capacitación de los que integran la fuerza de trabajo.

93. La nutrición de los niños y las madres, el acceso al agua potable y a un saneamiento adecuado y la igualdad de oportunidades de educación y capacitación de calidad apropiadas, complementados con programas mínimos de asistencia financiera para los más necesitados, constituyen la base de este enfoque, en relación con los recursos humanos. En particular, se ha sugerido que la educación, la formación y la capacidad de los educandos de aprender cómo "acceder a los conocimientos" en forma eficaz en situaciones culturales y comerciales muy cambiantes e interactivas no sólo deben concebirse como servicios sociales básicos sino, también, como piedras angulares del progreso

tecnológico. Ejemplo de ello es el esfuerzo permanente que realiza la UNU para formular directrices y proporcionar capacitación en procedimientos de evaluación rápida, especialmente en relación con los programas de intervención en materia de nutrición y de salud.

94. Además, se considera que esas inversiones en el campo social son un elemento clave para erradicar la pobreza pues están²⁷:

"destinados a romper la transmisión intergeneracional de la pobreza. En efecto, las mayores tasas de fecundidad se registran precisamente entre las familias más pobres; a su vez, las madres de las familias pobres son las que tienen mayores riesgos de embarazos mal llevados; sus hijos padecen el peor estado nutricional; y por último, tienen las mayores dificultades de aprendizaje escolar, y por ende, registran las mayores tasas de repetición y de deserción. Son ellos los que en mayor medida terminan en trabajos de poco futuro y de escasa productividad en el sector informal. De esta manera, se cierra el círculo vicioso de la pobreza."

95. Para ser eficaces, las intervenciones en este ciclo deben ser multisectoriales, integrales y, en la medida de lo posible, prestar especial atención y apoyo a la familia y al hogar que, desde un punto de vista socioeconómico y cultural, constituyen la célula fundamental del desarrollo humano sostenible. Para que esta estrategia sea viable es esencial transferir cada vez más la autoridad para adoptar decisiones a los niveles subnacional, institucional y comunitario, alcanzar una mayor autonomía local, elaborar consensos muy amplios y asegurar la participación popular. La relación entre el sistema educativo y el funcionamiento efectivo tanto de la sociedad como de la economía constituye el eje de dicha estrategia.

96. La CEPAL y la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe están colaborando para aplicar a los problemas de la región en materia de educación, capacitación e investigaciones conexas lo mejor de la experiencia adquirida tanto en la región como fuera de ella²⁸. Se reconoce explícitamente el papel fundamental que cumplen en la transmisión de conocimientos y de capacidad productiva así como de valores culturales y éticos, tanto las instituciones que se ocupan del desarrollo de los recursos humanos como los procesos que se aplican para lograr ese desarrollo. Sin embargo, se considera que muchas de esas instituciones tienen deficiencias, principalmente su rigidez burocrática y su escasa vinculación con el medio tecnológico, mercantil y comercial, en constante evolución, de la región.

97. Se propone una estrategia para transformar las instituciones educativas y de capacitación a fin de disminuir su aislamiento de los últimos adelantos derivados de los cambios científicos y tecnológicos, mejorar la relación entre la oferta y la demanda de recursos humanos a través de una comprensión más acabada de los sistemas de producción y reconocer los vínculos intersectoriales fundamentales que existen entre la economía y la sociedad, a nivel individual y colectivo. Si bien la formulación de políticas detalladas sigue siendo privativa de cada país, en el contexto que le es peculiar, la cooperación regional e internacional puede impulsar y facilitar esos principios.

La Declaración de Quito, emitida en abril de 1991, es un ejemplo de los compromisos formales contraídos por las autoridades educacionales de la región de ampliar los mecanismos y estrategias de consulta entre los diversos sectores del gobierno y entre estos últimos y las organizaciones no gubernamentales, las empresas privadas, los medios de difusión, las instituciones religiosas, los sindicatos, las organizaciones comunitarias y las propias familias.

98. El Plan de Acción de Yakarta, aprobado por la CESPAP en su 44º período de sesiones, celebrado en abril de 1988, reafirmó la convicción de sus signatarios de que el desarrollo de los recursos humanos es una estrategia fundamental para combatir la pobreza en la región y ha proporcionado un sólido marco conceptual para las actividades nacionales en esa materia. El Plan reconoce que con frecuencia los programas de desarrollo sólo han tenido en cuenta el crecimiento económico a expensas de los aspectos sociales más profundos, han hecho caso omiso de la mayoría de la población y han omitido ocuparse de la creciente redundancia de los individuos que están en condiciones de incorporarse al proceso económico, especialmente las mujeres de la región. El Plan de Acción se concentra en tres aspectos: enfoques que consideran al individuo y no el capital físico o financiero o la tecnología como elemento predominante; un tratamiento integrado de los factores que afectan la oferta y la demanda de desarrollo de recursos humanos; y el énfasis en la participación en la actividad económica y especialmente en el empleo. Otras características de la estructura singular del Plan de Acción de Yakarta es la importancia especial que atribuye a la familia y a la necesidad de comprender mejor los factores que facilitan o dificultan las decisiones de la familia en materia de desarrollo de los recursos humanos. En particular, se reconoce que existe una considerable duplicación en las modalidades de los servicios sectoriales que afectan el mejoramiento de la calidad de vida, como la nutrición, la salud y la educación.

99. La búsqueda de mecanismos interministeriales e intersectoriales para la ejecución del Plan de Yakarta ha recibido apoyo regional de varios organismos del sistema de las Naciones Unidas, entre ellos, el UNICEF, el PNUD, la OIT, la UNESCO y la OMS. Después que la CESPAP aprobó la resolución 48/6, en abril de 1992, el Plan se revisó en 1994 a fin de adaptarlo a la rápida evolución del ambiente regional en que tiene lugar el desarrollo de los recursos humanos. Los cambios principales tienen por objeto, entre otras cosas, fortalecer el marco teórico general a fin de determinar y definir con mayor precisión los componentes del desarrollo de los recursos humanos, limitar los objetivos a determinadas actividades prácticas esenciales y de máxima prioridad, y actualizar los arreglos de ejecución a fin de que reflejen la evolución del contexto regional.

100. La cuestión de la sostenibilidad de las actividades de desarrollo de los recursos humanos es un aspecto fundamental del Plan revisado. El desarrollo de los recursos humanos se concibe como un proceso iterativo en que cada país elabora sus propias estrategias de inversión en materia de recursos humanos y su utilización a fin de mejorar la capacidad productiva de las personas e incrementar la productividad propiamente dicha. También se considera esencial que todos los individuos que integran los recursos humanos del país se beneficien efectivamente del mejoramiento de la calidad de vida generado directamente por el aumento de la producción. Para que las estrategias de

desarrollo de recursos humanos sean sostenibles deben contribuir a completar el ciclo de inversión en el desarrollo de la capacidad; los destinatarios de esas inversiones deben tomar iniciativas productivas; y, por último, el acceso a los beneficios resultantes debe ser equitativo.

101. El marco analítico del nuevo Plan de Acción de Yakarta también incorpora algunos de los aspectos psicológicos del desarrollo de los recursos humanos. Por ejemplo, al evaluar el costo de las inversiones en el desarrollo de recursos humanos, la familia tendrá en cuenta tanto los factores que puedan inhibir su decisión de invertir tiempo en la enseñanza de las niñas como los que puedan motivarla, los costos de sustitución de las tareas domésticas o de otro tipo (por ejemplo agrícolas, manufactureras o comerciales) o las tensiones culturales o psicológicas que afectarán a los individuos como consecuencia de la elección de ocupaciones o "carreras" no tradicionales. Esos factores son esenciales para determinar la sostenibilidad de las políticas y programas de desarrollo de recursos humanos por parte de los integrantes de la sociedad, tanto en el sector gubernamental como no gubernamental.

102. Con la difusión generalizada de nuevas tecnologías en la región de Asia y el Pacífico, las estrategias de desarrollo de recursos humanos necesariamente deben complementar los aspectos del desarrollo de esos recursos relacionados con la nutrición, la salud y la educación, reconociendo las formas en que las tecnologías pueden aprovecharse como recursos productivos en sí mismas, pero también, por ejemplo, en la educación y la tecnología de la salud, como recursos para las aplicaciones del desarrollo de los recursos humanos. Los avances de las comunicaciones, las tecnologías pedagógicas y el perfeccionamiento de los procedimientos terapéuticos y de diagnóstico pueden resultar especialmente útiles para satisfacer las necesidades de aquellos que viven en condiciones de pobreza, especialmente en las zonas más remotas. En particular, los enfoques de participación de los grupos de asistencia, tanto gubernamentales como no gubernamentales, están adquiriendo cada vez mayor importancia si se tiene en cuenta el proceso de descentralización de la autoridad de programación del desarrollo de los recursos humanos que se está produciendo en muchos países así como la creciente diversificación y la desestructuración de las economías de la región.

103. Si bien es prematuro evaluar los resultados de la revisión del Plan de Acción de Yakarta, en la primera mitad del decenio de 1990 los países han avanzado considerablemente en la aplicación de los principios generales del Plan, como son la prioridad del desarrollo de los recursos humanos y los enfoques integrados.

104. La ejecución del Plan de Acción de Yakarta ha permitido poner de manifiesto la necesidad de que participen las organizaciones no gubernamentales en el diálogo y el proceso de desarrollo de recursos humanos. La CESPAP y el PNUD han concluido una evaluación conjunta (1991) de su contribución al desarrollo de los recursos humanos en la región. En el Plan de Acción de Yakarta no se definía explícitamente la función de los participantes no gubernamentales y algunos gobiernos aún pueden sentirse poco dispuestos a permitir la participación activa de las organizaciones no gubernamentales en las políticas de desarrollo de los recursos humanos. Por ese motivo, la participación directa de las organizaciones no gubernamentales en el complejo proceso de ejecución de las recomendaciones del Plan sigue siendo despareja en los países de la región de la

CESPAP y las posibilidades de cooperación práctica en el futuro, especialmente a nivel subnacional, son muy amplias.

105. Las organizaciones no gubernamentales pueden servir de "vehículos" de las actividades de desarrollo de los recursos humanos, especialmente en el plano local, donde esas organizaciones son muy numerosas y tienen credibilidad, especialmente entre las personas en situación más desventajosa, tales como los trabajadores marginales, las mujeres sin empleo y los desocupados de las zonas rurales. Esas organizaciones pueden ayudar a las comunidades a eliminar barreras sociales y culturales que les impiden acceder a las nuevas tecnologías, alentar a los padres y a las familias a que apoyen las iniciativas de los hijos que deseen mejorar su nivel de educación, y generar apoyo para los servicios de divulgación y de extensión en la esfera de la atención primaria de la salud, especialmente la salud reproductiva.

106. Pueden citarse algunos ejemplos de iniciativas de desarrollo comunitario para jóvenes desfavorecidos en Papua Nueva Guinea, de resolución de problemas de migraciones internas en Tailandia y de asistencia a grupos sociales desamparados y marginales en Sri Lanka²⁹. Sin embargo, en algunos casos la adopción de los nuevos modelos de habilitación y de adopción de decisiones en un marco de mayor participación social, implícitos en las actividades conjuntas de los gobiernos con las organizaciones no gubernamentales, progresan lentamente. Los gobiernos de la región siguen manifestando una desconfianza generalizada y persistente respecto de la participación de las organizaciones no gubernamentales en el desarrollo comunitario³⁰. En varios estudios recientes se documenta la exclusión de amplios sectores de la población, especialmente de las mujeres y de los pobres de las zonas rurales, de la participación efectiva en el desarrollo³¹. Sin embargo, la CESPAP y el PNUD han colaborado en el desarrollo de directrices que fomentan una mayor participación de las organizaciones no gubernamentales en esa esfera³².

107. En 1990, un Grupo de Trabajo intergubernamental de las Naciones Unidas sobre desarrollo y utilización de los recursos humanos en África participó, junto con la Comisión Económica para África, en la elaboración de un marco para el desarrollo de los recursos humanos en la región. Esa iniciativa tomó como punto de partida la premisa más importante de la Declaración de Jartum, según la cual:

"Como el ser humano es el centro de todo desarrollo, la única medida definitiva del desarrollo es la condición humana. Es fundamental mejorar la condición humana de las personas pobres y vulnerables, que forman la mayoría de nuestra población en África."

108. El descuido creciente de esos aspectos del desarrollo durante el decenio de 1980, y el deterioro acelerado de la situación de los recursos humanos en gran parte de la región impulsó a una coalición de gobiernos africanos, organizaciones no gubernamentales y la comunidad internacional a pedir que se adoptaran medidas decisivas para promover estrategias de desarrollo de los recursos humanos en el continente.

109. El marco resultante formula claramente un argumento racional en favor de enfoques más integrales del desarrollo de los recursos humanos en el contexto socioeconómico concreto de cada país, que estén de acuerdo con las aspiraciones

económicas y sociales manifestadas por los africanos para la región en su conjunto. Dicho marco define metas y objetivos amplios que se centran en esferas de especial importancia hacia las que los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales y los organismos de desarrollo regional y subregional y los donantes internacionales quizás deseen orientar la ayuda y la asistencia técnica.

110. En ese marco, y a los fines de definir políticas y programas, se establece una diferenciación entre "planificación", "desarrollo" y "utilización de los recursos humanos". La "planificación" de los recursos humanos significa prever en cualquier nivel del sistema, sea regional o local, la necesidad de adquirir o aplicar conocimientos y capacidad técnica y elaborar intervenciones para satisfacer esas necesidades. El "desarrollo" de los recursos humanos significa generar posibilidades para adquirir conocimientos y capacidad técnica y fomenta actitudes entre los miembros de la sociedad que los ubique mejor para contribuir al mejoramiento de los niveles de vida. Por último, la "utilización" de los recursos humanos asegura las posibilidades de aplicación de los conocimientos y las capacidades técnicas a la producción de bienes y servicios social y económicamente valiosos, de forma tal que, al hacerlo, los beneficie como individuos.

111. En la definición africana se tiene en cuenta tanto el importante lazo funcional entre la utilidad social y la económica como la atención al individuo y a la comunidad. También hay un elemento explícito de conservación de los recursos humanos en tanto que fuente de sustento, poniendo al alcance de todos los necesarios servicios de salud y nutrición y un entorno favorable en los planos físico y social que facilite la participación y la funcionalidad efectivas de la persona como miembro de la sociedad. De esta manera se determinan sectores y subsectores claves, como la educación, la capacitación, el empleo, y la salud y la nutrición.

112. La Comisión Económica para África ayuda a los Estados miembros en la planificación, elaboración de políticas, gestión, vigilancia y evaluación del desarrollo y utilización de los recursos humanos. Para ello, dirige y organiza cursos prácticos de capacitación y seminarios y conferencias a nivel nacional, subregional y regional para altos funcionarios y personal de los sectores privado y paraestatal, facilita a los Estados miembros servicios de asesoramiento en la planificación de la mano de obra y el empleo y ayuda en el fortalecimiento de mecanismos institucionales para el desarrollo y la utilización de los recursos humanos.

113. Esas actividades de las comisiones regionales han brindado la oportunidad a algunos de los organismos de las Naciones Unidas y de las instituciones de Bretton Woods de apoyar las iniciativas de los países en la ejecución de programas y estrategias integrados de desarrollo de los recursos humanos. Desde principios del decenio de 1980, el Banco Mundial, por ejemplo, ha multiplicado casi por cinco los préstamos para el desarrollo de los recursos humanos (salud, educación, población y nutrición), haciendo hincapié en su punto de vista de que la inversión en las personas es fundamental para reducir la pobreza y promover el crecimiento económico. En el ejercicio fiscal de 1994, el desarrollo de los recursos humanos atrajo compromisos por valor de 3.104.000 millones de dólares (15% del total de los compromisos del Banco). Además, el 18% de todos los nuevos compromisos de la ayuda internacional al desarrollo - unos 1.198 millones

de dólares de los Estados Unidos - se dedicaron al desarrollo de los recursos humanos, que figura de manera destacada en las operaciones y actividades sectoriales del Banco. Se está adaptando las estrategias a las necesidades específicas de cada país. Por ejemplo, en el Yemen se presta ayuda a los servicios de educación básica; en Marruecos, las encuestas sobre índices e instalaciones de salud y educación son la base para el análisis de una serie de cuestiones fundamentales en la esfera del gasto gubernamental en servicios sociales³³.

114. Desde 1990, el PNUD ha promovido un criterio de desarrollo en el que se destacan la inversión en las personas y el principio de la sostenibilidad. Uno de los principales componentes de ese criterio es el desarrollo de los recursos humanos. Al tiempo que se alienta y ayuda a los gobiernos a elaborar programas nacionales integrados de desarrollo de los recursos humanos (entre ellos a los de Bangladesh, Botswana, Indonesia, Kazakstán, Lesotho, Nepal y Seychelles), se ha continuado apoyando intervenciones sectoriales en salud, educación y empleo, así como en la capacitación de trabajadores en prácticamente todos los sectores de la economía. Al adoptar un enfoque integrado del desarrollo de los recursos humanos, el PNUD, como ya se observó, ha ayudado al Gobierno de Etiopía, en coordinación con la UNESCO, la OIT, la FAO, la OMS, la ONUDI, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), el UNICEF y el CNUAH, en la formulación del programa nacional de creación de capacidad para el desarrollo y utilización sostenible de los recursos humanos.

115. La FAO ha seguido aplicando métodos de comunicación y los medios de información en sí para el desarrollo para difundir conocimientos y técnicas y mejorar la calidad y el alcance de las actividades de capacitación en desarrollo de los recursos humanos. Por ejemplo, en el marco de un gran proyecto regional en América Latina se está promoviendo la capacidad nacional en el empleo de vídeos para la capacitación de pequeños agricultores. En el marco de un proyecto regional en África meridional se capacita a administradores y trabajadores sobre el terreno en técnicas de comunicación interpersonal y en la utilización de material audiovisual de bajo costo. La radio rural sigue siendo el medio más eficaz de comunicación de masas para llegar a un numeroso público en las zonas rurales, y la FAO prosigue su labor de fortalecimiento de los servicios de radio rural, especialmente en África.

116. En Colombia, la FAO ha ejecutado un proyecto piloto de educación y capacitación participativa que se necesitaba para la producción rural en Zaragoza, Cartago, Valle. Con el proyecto se pretende desarrollar un nuevo programa de estudios a nivel secundario en el que se relacionen la oferta y la demanda de desarrollo de recursos humanos con el fin de satisfacer las necesidades locales y regionales. En él se ha hecho participar activamente a las autoridades nacionales, regionales y locales de educación, a maestros, padres, alumnos y posibles empleadores, y a organizaciones no gubernamentales e instituciones u organizaciones regionales públicas y privadas que pueden ayudar a elaborar y poner a prueba el nuevo programa de estudios. Con ese programa se iniciaría a los alumnos en los conocimientos humanísticos básicos y se les impartiría conocimientos técnicos suficientes para que los que se graduaran prosiguieran estudios más avanzados o encontraran empleo productivo en empresas locales o como trabajadores por cuenta propia en empresas familiares. Una cooperativa establecida por los participantes hace las veces de mecanismo

permanente para movilizar el interés local y los recursos técnicos y financieros de apoyo a la capacitación de mano de obra que exige el desarrollo local.

117. Al tiempo que se destacan las actividades de capacitación en materia de desarrollo de recursos humanos, la FAO ha conseguido promover en los países en desarrollo una mayor integración de la educación en materia de población y nutrición en los programas de extensión agrícola y educación. En el marco de los programas y actividades de apoyo técnico en agricultura y desarrollo rural de la FAO se facilita asesoramiento y asistencia técnica a los países miembros para desarrollar estudios y encuestas de recursos de mano de obra técnica y profesional en el sector agrícola. También se realiza una labor metodológica en la planificación de la mano de obra para el desarrollo rural con el fin de responder a las peticiones de los gobiernos miembros y de las instituciones nacionales de información sobre estrategias, tratamientos y técnicas de planificación de la mano de obra. Los programas del Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización facilitan el desarrollo de los recursos humanos por medio del aporte integrado de infraestructuras y de planes de crédito y garantía a pequeña escala. Al concentrarse en las necesidades básicas de los pobres de las zonas rurales, la asistencia del Fondo permite que ese grupo al que se destinan los programas consiga acceso a centros de salud, escuelas, abastecimiento de agua potable y vivienda social. En la actualidad el organismo dedica en promedio el 21,3% de los proyectos aprobados anualmente a la prestación de servicios básicos.

118. Durante varios años la UNESCO ha subrayado el concepto de desarrollo de los recursos humanos y al exponer su posición en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social³⁴, la Organización señaló que el desarrollo social sostenible exige una reorientación radical del programa de desarrollo de recursos humanos, no en un sentido limitado de administración, sino en uno más amplio de mejora de la calidad de vida: mejor educación, mejor salud, respeto de los derechos humanos, democracia, utilización racional de los recursos mediante la aplicación de los últimos avances en la ciencia y la tecnología y adhesión a la cultura de la paz y la solidaridad internacional.

119. La UNESCO ha fortalecido su presencia en la fase previa de la cooperación internacional, facilitando a los países menos adelantados servicios de asesoramiento en la formulación de sus políticas y estrategias de desarrollo de recursos humanos. Como es lógico, en la actualidad esas actividades de la fase inicial tienden a concentrarse en el componente de educación y capacitación en materia de desarrollo de los recursos humanos, pero se amplían gradualmente para integrar e incluir otros temas dentro de su esfera de competencia, como la cultura, la ciencia y la tecnología. Para apoyar el desplazamiento hacia la programación multisectorial, en el proceso de formulación y ejecución, la UNESCO ha tratado de trabajar conjuntamente con otros organismos de las Naciones Unidas. Así pues, la UNESCO y la OIT ayudaron al Gobierno del Chad a elaborar un programa amplio multisectorial en el que se integraban la educación, la capacitación y el empleo. En Guinea, la UNESCO participó, junto con el PNUD, el UNICEF, la FAO, el Banco Mundial, el FMI, el FNUAP, la OMS, el PMA, el ACNUR y la ONUDI, en la elaboración de dos programas multisectoriales que tienen por finalidad reducir la pobreza y aumentar la participación popular en el proceso nacional de desarrollo.

120. Hay dos proyectos ejecutados por el Departamento de Apoyo al Desarrollo y de Servicios de Gestión, en colaboración con el PNUD, el UNICEF, el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización, el UNIFEM, los Voluntarios de las Naciones Unidas, el Banco Africano de Desarrollo y el Gobierno de los Países Bajos, que pueden servir como ejemplo notable de la labor del Departamento en la promoción de un enfoque integrado del desarrollo de los recursos humanos. En Swazilandia, la intervención se concentra en integrar la capacitación de las mujeres rurales con conocimientos empresariales y técnicos generadores de ingresos y el acceso al crédito y a servicios de asesoramiento y orientación una vez terminada la capacitación. Hasta la fecha 3.000 mujeres se han beneficiado de esta capacitación y han tenido la oportunidad de establecer empresas viables, ya sea de manera individual o en grupo. Con ese proyecto se demuestra claramente la importante relación que existe en el desarrollo de los recursos humanos entre el acceso a la educación y la capacitación y la mejora y la conservación de los medios de ganarse la vida. Con el segundo proyecto, ejecutado en la República Centroafricana, se realza la capacidad de personas y grupos para obtener ingresos mediante el apoyo a actividades generadoras de ingresos y de desarrollo económico a pequeña escala y con base comunitaria. Concentrándose en comunidades rurales, el proyecto ofrece alfabetización, capacitación en gestión y administración de proyectos y los conocimientos empresariales y técnicos necesarios para llevar a cabo actividades elegidas por la propia población rural con el fin de satisfacer sus necesidades básicas. Además de esos proyectos, el Departamento de Apoyo al Desarrollo y de Servicios de Gestión también ha emprendido en algunos países una serie de actividades innovadoras de desarrollo integrado de los recursos humanos en el marco del enfoque por programas, como es el caso en Burkina Faso (tratamiento sistémico de la reforma de la administración pública), Malawi (encuestas sobre las necesidades de capacitación y evaluación de recursos en relación con el desarrollo de los recursos humanos y capacidad institucional a nivel de distrito), Tailandia (análisis desde el punto de vista del género de los cargos de la administración pública) y Viet Nam (asistencia en una nueva concepción del desarrollo de los recursos humanos).

121. Además, en una serie de reuniones y seminarios, el Departamento ha intentado alentar el debate sobre el desarrollo de los recursos humanos. Entre esas actividades figuran la Conferencia Panafricana de Ministros de Administración Pública, organizada en colaboración con el Centro Africano de Formación e Investigación Administrativas para el Desarrollo y celebrada en junio de 1994 en Marruecos, y una reunión de un grupo de expertos en desarrollo de los recursos humanos en la administración pública, celebrada en Nueva York en junio de 1994. Uno de los objetivos de la Conferencia de Marruecos consistía en pasar revista a la experiencia más reciente en materia de desarrollo de los recursos humanos y destacar los factores que determinan el éxito o el fracaso. En esa reunión participaron profesores y expertos del Banco Mundial, el PNUD, la OIT, Ghana y Malasia en esa materia, los que elaboraron directrices, metodologías y técnicas para su uso en la planificación y organización de los recursos humanos.

122. Respecto de la labor interinstitucional en las aplicaciones intersectoriales del desarrollo de los recursos humanos cabe citar como ejemplo, entre otros, el PRODERE, descrito en los párrafos 61 a 63. En particular,

/...

los organismos de las Naciones Unidas como el PNUD, la OMS, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la OIT, el ACNUR, el PMA y el UNICEF han desempeñado un papel activo en la coordinación de los proyectos del PRODERE. El ACNUR y el PRODERE se han concentrado en la protección de los refugiados y han conseguido una gama más amplia de garantías jurídicas y sociales en los países de asilo y en la labor de repatriación. La OMS y la OPS han promovido sistemas de salud locales con el fin de descentralizar los servicios y de prestar atención primaria de la salud. La OIT ha promovido una iniciativa de organización, denominada Organismos para el Desarrollo Económico Local, con el fin de permitir el acceso a los canales de producción mediante el crédito, la asistencia técnica y la capacitación a los grupos que corren el riesgo de quedar excluidos del desarrollo económico.

123. De lo anterior se desprende que el sistema de las Naciones Unidas ha desplegado esfuerzos sustanciales por apoyar marcos conceptuales que atiendan a las necesidades regionales en materia de desarrollo de los recursos humanos. En los casos en que los gobiernos han apreciado la validez de esos marcos y su utilidad en el proceso de desarrollo nacional, los organismos de las Naciones Unidas han podido contribuir sustancialmente a dar forma a la actividad del país en materia de programación integrada del desarrollo de los recursos humanos. Pero, en los casos en que ha faltado ese apoyo a nivel nacional, los organismos de las Naciones Unidas, en la mayoría de los casos, han mostrado tendencia a estructurar sus intervenciones de forma sectorial y a concentrarse en la capacitación a diversos niveles. Aun cuando ese tipo de intervención puede considerarse como un factor que contribuye a la inversión nacional en recursos humanos, en el mejor de los casos, su valor es limitado si no se cuenta con un marco general de políticas de desarrollo de los recursos humanos.

Apoyo financiero

124. La disponibilidad de apoyo financiero para las actividades del sistema de las Naciones Unidas en materia de desarrollo de los recursos humanos es un factor importante del apoyo con que a su vez pueden contar los países. Si bien las políticas de desarrollo de los recursos humanos se centran en el alivio y la superación de problemas claros e importantes, la asignación de recursos se ha convertido en una cuestión muy difícil. Las cifras específicas del desarrollo de los recursos humanos no se han desglosado y no se puede determinar los niveles exactos de financiación pero, en general, en las cifras globales de asistencia al desarrollo se observa una tendencia inquietante.

125. Hoy en día las naciones industrializadas sólo contribuyen, en promedio, con un 0,29% del PNB, a la ayuda al mundo en desarrollo, lo que representa una disminución con respecto al porcentaje anterior del 0,33% y es el porcentaje más bajo desde 1973. En 1993 la asistencia al desarrollo aportada por los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) se redujo drásticamente; pasó de 60.800 millones de dólares en 1992 a 54.800 millones de dólares en 1993, una reducción de alrededor del 10%. La ayuda de emergencia y socorro aumentó del 3% de la asistencia bilateral en 1990 al 6% en 1992. Esas cifras se explican en parte por el hecho de que el costo de las operaciones de

mantenimiento de la paz pasó de 300 millones de dólares a 3.600 millones de dólares en los últimos cinco años y la parte de asistencia de las Naciones Unidas que se dedica a la labor de emergencia y de socorro ha aumentado del 25% del presupuesto total en 1988 al 45% en 1992. Por tal razón, si bien la asistencia general al desarrollo se ha reducido a los niveles anteriores a 1990, ha aumentado en forma pronunciada la parte que se dedica a hacer frente a las crisis en lugar de la que se dedica a resolver los problemas de fondo³⁵.

126. En la actualidad, los gastos gubernamentales en el mundo en desarrollo alcanzan un total aproximado de 440.000 millones de dólares anuales, de los cuales sólo el 10%, es decir, unos 50.000 millones, se destinan a alimentación, servicios de salud básicos, educación primaria, planificación de la familia y abastecimiento de agua y saneamiento en las zonas rurales y zonas periurbanas³⁶.

127. Sólo el 25% de la ayuda que se presta en la actualidad se destina a países en los que viven las tres cuartas partes de los 1.000 millones de personas más pobres del mundo. Sólo el 15% se destina al sector agrícola, en el que se gana la vida la mayoría de la población en la mayor parte de los países en desarrollo. Sólo el 2% se destina a la educación primaria, alrededor del 4% a la atención primaria de la salud y menos del 2% a los servicios de planificación de la familia³⁷.

128. A falta de datos sobre los ingresos y gastos correspondientes al desarrollo de los recursos humanos, en los cuadros siguientes se expone la estructura global de disponibilidad de recursos y desembolsos del sistema en su conjunto. En el cuadro 1 figuran datos sobre las contribuciones de los gobiernos y los ingresos de otras fuentes para actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas de 1989 a 1993. Según se desprende del cuadro, entre 1989 y 1992, en cifras absolutas aumentó el total destinado a fondos y programas, así como a organismos especializados, y otro tanto ocurrió con la tasa de crecimiento (del 8% al 13%). No obstante, en 1993 se aprecia un descenso sustancial de las contribuciones de algo más del 10% con respecto al año anterior. En el cuadro 2 figuran los gastos del sistema en becas y préstamos para el desarrollo durante el mismo período.

Cuadro 1

Contribuciones de los gobiernos y otras fuentes destinadas a las actividades operacionales para el desarrollo en el marco del sistema de las Naciones Unidas: información general, 1989-1993

(En millones de dólares EE.UU., a valores corrientes)

	1989	1990	1991	1992	1993
<u>Contribuciones a los fondos y programas de las Naciones Unidas</u>					
1. Contribuciones al PNUD ^a	1 075,2	1 192,9	1 242,0	1 481,8	1 318,3
2. Contribuciones a los fondos que administra el PNUD y a sus fondos fiduciarios ^b	129,9	128,5	103,3	283,8	126,9
Subtotal (1 y 2)	1 205,0	1 321,4	1 345,3	1 765,6	1 445,2
3. Contribuciones al FNUAP ^c	203,7	227,8	272,6	293,8	265,1
4. Contribuciones al UNICEF ^d	635,8	785,7	781,6	918,5	793,7
5. Contribuciones a otros fondos y programas de las Naciones Unidas ^e	35,7	66,8	62,3	73,5	55,0
6. Contribuciones al PMA ^f	1 064,6	1 029,1	1 404,6	1 722,4	1 421,1
Subtotal (1 a 6)	3 144,9	3 430,8	3 866,4	4 773,8	3 980,0
<u>Contribuciones a los organismos especializados para actividades operacionales</u>					
7. Contribuciones prorrateadas a los presupuestos ordinarios ^g	246,2	216,5	272,1	219,4	345,8
8. Contribuciones extrapresupuestarias	537,1	604,9	676,2	649,5	706,5
Subtotal (7 y 8)	783,3	821,4	948,3	868,9	1 052,3
Total	3 928,2	4 252,2	4 814,7	5 642,7	5 032,3
<u>Contribuciones al Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola y al Grupo del Banco Mundial</u>					
9. Contribuciones al FIDA	77,5	129,0	194,6	336,3	32,4
10. Contribuciones a la AIF	3 737,4	3 478,6	4 850,1	4 034,0	3 977,6
11. Pagos al Banco Mundial por concepto de suscripciones de capital	712,0	511,6	118,3	1 085,2	127,1
12. Pagos a la CFI por concepto de suscripciones de capital	80,7	167,1	74,2	76,0	253,2
<u>Partidas pro memoria</u>					
<u>Partidas complementarias</u>					
Contribuciones destinadas a actividades para refugiados, humanitarias, de asistencia económica especial y de socorro en casos de desastre ^h	814,1	836,4	1 872,2	1 147,4	1 092,0
Fondo para el medio ambiente del PNUMA	45,2	61,5	60,7	77,0	81,9

/...

	1989	1990	1991	1992	1993
<u>Partidas explicativas</u>					
Contribuciones de participación en la financiación de los gastos y contribuciones de contraparte en efectivo efectuadas por los gobiernos al PNUD	128,0	173,5	292,5	293,8	421,6
Tarjetas de Felicitación del UNICEF	49,2	89,7	69,6	95,2	95,1
Contribuciones "autofinanciadas" de los gobiernos a las organizaciones y organismos	55,8	69,1	64,5	77,7	72,2
Fondos recibidos por organismos de las Naciones Unidas para actividades financiadas con cargo a préstamos o créditos del Banco Mundial	44,3	40,3	55,7	60,0	48,1

Fuente: Estados financieros de los fondos y programas de las Naciones Unidas y del PMA, informes internos del Banco Mundial y del FIDA.

^a Con inclusión de las contribuciones de participación en la financiación de los gastos y las contribuciones gubernamentales de contraparte en efectivo, así como las contribuciones al Fondo de Medidas Especiales para los Países Menos Adelantados.

^b Incluidos el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización, el Fondo Especial para los Países en Desarrollo sin Litoral, el Fondo Rotatorio de las Naciones Unidas para la Exploración de los Recursos Naturales, el Fondo Especial de Contribuciones Voluntarias para los Voluntarios de las Naciones Unidas, el Fondo de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Tecnología para el Desarrollo, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer y el Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para Actividades en la Región Sudanesa; y otros fondos, cuentas y fondos fiduciarios del PNUD, incluidos los fondos fiduciarios establecidos por el Administrador, así como las contribuciones al Programa de Oficiales Subalternos. Se incluyen las contribuciones de participación en la financiación de los gastos a esos fondos.

^c Se incluyen las contribuciones a los fondos fiduciarios y "programas especiales de población" del FNUAP.

^d Se incluyen los beneficios netos de la venta de tarjetas de felicitación, recursos que luego se utilizan para actividades operacionales.

^e Representa contribuciones al presupuesto ordinario y contribuciones extrapresupuestarias, inclusive contribuciones gubernamentales "autofinanciadas", en relación con las Naciones Unidas y sus comisiones regionales, el CNUAH, el Centro de las Naciones Unidas sobre las Empresas Transnacionales, la UNCTAD y el Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas. Véase también el documento anual del PNUD sobre las actividades de cooperación técnica del sistema de las Naciones Unidas con cargo al presupuesto ordinario y a recursos extrapresupuestarios, financiadas con fuentes distintas del PNUD.

^f Se incluyen las contribuciones a la Reserva Alimentaria Internacional de Emergencia y las contribuciones extrapresupuestarias.

^g Es decir, la proporción imputada de la financiación de los gastos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario en relación con la distribución prorrateada entre los Estados Miembros.

^h Se incluyen contribuciones al ACNUR, el OOPS, la UNDRO y los fondos fiduciarios de las Naciones Unidas para asistencia de emergencia (incluidos los programas especiales de asistencia económica) de fuentes ajenas al sistema de las Naciones Unidas. En lo que respecta a las contribuciones para las operaciones de emergencia del PMA, véase la nota f supra.

Cuadro 2

Gastos por concepto de actividades operacionales en el marco del sistema
de las Naciones Unidas: información general, 1989-1993

(En millones de dólares EE.UU., a valores corrientes)

	1989	1990	1991	1992	1993
<u>Donaciones para el desarrollo</u>					
1. Financiadas por el PNUD ^a	883,4	1 035,7	1 123,6	1 026,8	1 031,0
2. Financiadas con cargo a fondos que administra el PNUD	97,6	98,0	114,1	137,6	173,4
3. Financiadas por el FNUAP	157,2	179,5	171,8	128,2	134,3
4. Financiadas por el UNICEF	501,1	584,3	591,1	743,8	803,7
5. Financiadas por el PMA ^b	952,6	956,4	1 337,9	1 575,2	1 487,7
6. Financiadas con cargo a presupuestos ordinarios ^c	246,2	233,9	287,5	241,6	345,8
7. Financiadas por organismos especializados y otras organizaciones con cargo a recursos extrapresupuestarios ^d	557,7	686,1	663,4	727,2	891,9
Total	3 395,8	3 773,9	4 289,4	4 580,4	4 867,8
<u>Préstamos en condiciones concesionarias</u>					
8. Desembolsos del FIDA	158,1	139,3	114,9	130,8	160,8
9. Desembolsos de la AIF					
a) Cifras brutas	3 477,0	4 242,0	4 611,0	4 836,0	5 013,0
b) Cifras netas	3 270,0	3 995,7	4 347,0	4 531,0	4 679,0
c) Transferencia neta	3 009,0	3 698,5	4 016,0	4 144,0	4 319,0
<u>Préstamos en condiciones no concesionarias</u>					
10. Desembolsos del Banco Mundial					
a) Cifras brutas	10 842,0	14 048,5	12 033,0	10 365,0	13 114,0
b) Cifras netas	2 660,0	5 295,7	3 301,0	572,0	3 096,0
c) Transferencia neta	(3 745,0)	(1 947,8)	(4 049,0)	(6 865,0)	(4 317,0)
11. Desembolsos de la CFI					
a) Cifras brutas	990,7	1 878,4	985,0	958,0	1 910,3
b) Cifras netas	566,3	1 188,9	..	..	..
<u>Partidas pro memoria</u>					
<u>Partidas complementarias</u>					
Actividades para refugiados, humanitarias, de asistencia económica especial y de socorro en casos de desastre financiadas mediante donaciones ^e	888,3	873,7	946,6	1 240,4	1 347,7
Acuerdos sobre servicios de gestión entre el PNUD y la Oficina de Servicios para Proyectos ^f	94,3	108,1	102,0	107,0	121,0

/...

	1989	1990	1991	1992	1993
<u>Partidas explicativas</u>					
Cooperación técnica del Banco Mundial ^g	1 118,8	1 053,5	1 142,8	1 197,0	1 447,4
Gastos "autofinanciados" ^h	60,5	80,8	68,7	67,7	73,1

Fuente: Véase el cuadro 1. Las definiciones de los términos aparecen en la nota de información estadística.

^a Es decir, los recursos centrales del PNUD, incluidos los gastos financiados con contribuciones gubernamentales por concepto de participación en la financiación de los gastos.

^b Incluye los gastos extrapresupuestarios y los gastos de proyectos del PMA para actividades de desarrollo y operaciones de emergencia. De estas últimas, la mayor parte se financiaron con cargo a la Reserva Alimentaria Internacional de Emergencia y el resto con cargo a los recursos generales del PMA.

^c La OMS financia la parte más importante de esos gastos.

^d Es decir, con cargo a fondos no especificados en otras líneas del cuadro. A partir de 1993, se incluyen los gastos extrapresupuestarios del PNUMA. También se incluyen gastos financiados con cargo a contribuciones "autofinanciadas" de los gobiernos, como se indica en la partida pro memoria.

^e Incluye gastos del ACNUR, el OOPS y los fondos fiduciarios de asistencia de emergencia de las Naciones Unidas (incluidos los programas especiales de asistencia económica). En lo que respecta a los gastos para operaciones de emergencia del PMA, véase la nota b supra.

^f Representa servicios contratados por los gobiernos que reciben préstamos y créditos de bancos internacionales de desarrollo o donaciones de donantes bilaterales.

^g Es decir, desembolsos brutos en "capacitación" y "servicios de consultores" incluidos en los préstamos del Banco Mundial y en los créditos de la AIF a los prestatarios.

^h Las sumas desembolsadas con cargo a los recursos propios de los gobiernos receptores, que se incluyen más arriba en las cifras de la línea 7 (recursos extrapresupuestarios), se separan aquí para facilitar la consulta.

V. COORDINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE LAS NACIONES
UNIDAS Y ELABORACIÓN DE UN ENFOQUE INTEGRADO

129. En su resolución 47/199, de 22 de diciembre de 1992, la Asamblea General destacando que se debían simplificar y racionalizar los procesos y procedimientos del sistema de las Naciones Unidas y aumentar su eficiencia y eficacia, recomendó diversas medidas administrativas y de políticas y programas para promover una mayor integración entre los organismos de las Naciones Unidas. La manera en que se aplica en la actualidad la resolución 47/199 fomenta de hecho una mayor colaboración entre las organizaciones de las Naciones Unidas encargadas del desarrollo de los recursos humanos y el apoyo que pueden prestar éstas.

130. En su resolución 47/199 la Asamblea General instó específicamente al Grupo Consultivo Mixto de Políticas a dar prioridad a la simplificación, la armonización y el aumento de la transparencia de los procedimientos de los programas; la ampliación de los límites presentes a la facultad de las oficinas exteriores para cancelar, modificar y añadir actividades dentro de los programas; la garantía de que en la supervisión y evaluación de componentes de programas se tengan en cuenta las interrelaciones y los vínculos intersectoriales entre las diferentes estrategias de los países receptores y entre los componentes de cada estrategia; la preparación por los países receptores interesados de una nota sobre la estrategia del país a fin de, entre otras cosas, promover una mayor coordinación y cooperación sobre el terreno, esbozando las actividades concretas de cada organismo de financiación; la creación de mecanismos de coordinación entre organismos; y la armonización de los sistemas de rendición de cuentas al nivel de las oficinas locales, incluidos sistemas eficaces de supervisión, evaluación y verificación de la gestión.

131. El Grupo Consultivo Mixto de Políticas, el Comité Consultivo en Cuestiones de Programas y de Operaciones y el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín han trabajado de manera conjunta para mejorar la aplicación general de la resolución y estimular los elementos complementarios entre los programas, al tiempo que se mantiene la identidad y ventaja comparativa de los diversos organismos.

132. Las notas sobre la estrategia de los países, que tienen por objeto garantizar la integración eficaz de la asistencia prestada por el sistema de las Naciones Unidas en el proceso de desarrollo de cada país (resolución 47/199, párr. 9) se han implantado ya por lo menos en 70 programas de países. Las notas sobre la estrategia de los países han de demostrar que las actividades concretas de cada organismo de financiación del sistema de las Naciones Unidas deben ser esbozadas en un programa concreto para el país por el gobierno receptor con la asistencia de los organismos de financiación, los que deben armonizar sus ciclos y, cuando proceda, adaptarlos a los ciclos presupuestarios, los planes y las estrategias nacionales, a fin de integrar sus respuestas a las necesidades de desarrollo de los países receptores (ibíd., párrs. 9 d), 10 y 11). Las notas sobre la estrategia de los países ayudan a integrar las operaciones sobre el terreno de las diversas instituciones y, dado que la mayor parte de esas actividades operacionales entrañan la creación de capacidad nacional, el proceso de reestructuración debe resultar en un apoyo más eficaz de esas instituciones a la actividad nacional de desarrollo de los recursos humanos.

133. El proceso de armonización de los ciclos de los programas de los fondos y programas de las Naciones Unidas reviste carácter permanente, lo mismo que el énfasis en el enfoque por programas, con el que se pretende ir más allá de la estrecha perspectiva inherente a la concepción del proyecto. El tratamiento por programas ofrece un medio eficaz de coordinar la ayuda que, especialmente en los sectores de desarrollo de los recursos humanos, apoya y estimula la colaboración y armonización intersectoriales.

134. La autoridad operacional se ha descentralizado y se han dado mayores atribuciones en materia de decisión a los representantes residentes. Se ha capacitado y dotado mejor a los coordinadores residentes y a los equipos de coordinación del país.

135. Los informes anuales de los organismos de las Naciones Unidas atestiguan el progreso registrado dentro del sistema de las Naciones Unidas durante los últimos años en materia de coordinación. Los tres organismos que cuentan con ciclos de programas multianuales (PNUD, UNICEF y FNUAP) han adoptado ya medidas importantes de armonización. Aunque las disposiciones de la resolución 47/199 y las medidas complementarias de las mismas no tienen por objeto específicamente la aplicación de estrategias de desarrollo de recursos humanos, sí son un argumento a favor de una mayor integración dentro del sistema de las Naciones Unidas y actúan de manera paralela al apoyo que se presta a los programas integrados de desarrollo de los recursos humanos. A medida que se perfeccionan y amplían los procesos de coordinación, tanto los organismos de las Naciones Unidas que tienen a su cargo el desarrollo integrado de los recursos humanos como los países que los solicitan resultarán beneficiados.

VI. LA CUMBRE MUNDIAL SOBRE DESARROLLO SOCIAL

136. La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, celebrada en Copenhague del 6 al 12 de mayo de 1995, reunió a más de 118 dignatarios de todo el mundo, quienes convinieron en una Declaración y un Programa de Acción con el propósito de mitigar y reducir la pobreza, aumentar el empleo productivo y fomentar la integración social. Es la primera vez que la comunidad internacional expresa un compromiso claro para la erradicación de la pobreza absoluta.

137. A lo largo de la Declaración y del Programa de Acción de Copenhague se hace referencia repetidamente a la terminología relacionada con los recursos humanos. Esta se utiliza en el sentido amplio, no sólo en el sentido estricto de la capacitación, y reitera el carácter intersectorial de las resoluciones de la Asamblea General. En particular, se considera que la pobreza, la falta de empleo y la marginación social son elementos que no sólo influyen negativamente entre sí y se refuerzan mutuamente sino que también representa un desperdicio de recursos humanos; además, en 4 de los 10 compromisos se hace referencia explícitamente al desarrollo de los recursos humanos. Se concede prioridad especial al desarrollo de esos recursos en la región de África y en los países con economías en transición.

138. En el párrafo b) del tercer compromiso, relativo a la promoción del objetivo del pleno empleo, se señala que los gobiernos formularán "políticas para ampliar las oportunidades de trabajo y la productividad en los sectores rurales y urbanos mediante el crecimiento económico, la inversión en el desarrollo de los recursos humanos y la promoción de tecnologías que generen empleo productivo, así como fomentando el empleo independiente, el espíritu empresarial y la pequeña y mediana empresa".

139. En la introducción del sexto compromiso se formula el compromiso, con respecto a la educación, la salud y la cultura en forma intersectorial, de "contribuir al pleno desarrollo de los recursos humanos".

140. En el séptimo compromiso, que se centra en las necesidades especiales de la región de África, la introducción y el párrafo b) establecen el compromiso de acelerar el desarrollo de los recursos humanos en África y concederle prioridad en el marco de las políticas de ajuste estructural a nivel nacional. El vínculo entre el ajuste estructural y sus consecuencias sociales se reitera a lo largo del documento y refleja una preocupación general por incluir objetivos concretos de desarrollo social en los programas de ajuste estructural, como se destaca en el párrafo 91 del Programa de Acción.

141. En el octavo compromiso, también en el plano nacional, se establece el compromiso de promover, "en los países con economías en transición, un enfoque integrado del proceso de transformación, tomando en consideración las consecuencias sociales de las reformas y las necesidades de desarrollo de los recursos humanos".

142. Cabe señalar que en la documentación, especialmente cuando se hace referencia al proceso de adquisición y aplicación de aptitudes y conocimientos, se recuerda en varias ocasiones la necesidad de lograr una mejor articulación entre los sistemas de educación y de empleo. Por ejemplo, el párrafo d) del tercer compromiso se refiere "a políticas para que los trabajadores y los empleadores cuenten con la educación, información y capacitación necesarias para adaptarse a los cambios de las condiciones económicas, las tecnologías y los mercados de trabajo"; y en el párrafo i) del sexto compromiso se señala el propósito de fortalecer "los vínculos entre el mercado laboral y las políticas educacionales, porque la educación y la formación profesional son elementos esenciales para la creación de empleo y para la lucha contra el desempleo y la marginación social en nuestras sociedades", y hacer "hincapié en la función de la educación superior y la investigación científica en todos los planos del desarrollo social".

143. El Programa de Acción formula en términos más prácticos los mismos argumentos persuasivos en favor del desarrollo de los recursos humanos presentados en la Declaración. En el inciso a) del párrafo 11 del capítulo I relativo a un entorno propicio para el desarrollo social, se reconoce en África la necesidad de "aplicar políticas y estrategias de desarrollo eficaces que creen condiciones más propicias para el desarrollo social, el comercio y las inversiones, dando prioridad al desarrollo de los recursos humanos y fomentando la consolidación de las instituciones democráticas". En ese capítulo se pone de relieve explícitamente el papel de la sociedad civil en los mecanismos que faciliten una mayor participación para afrontar la pobreza, no sólo en África sino en todas las regiones del mundo.

144. En el inciso g) del párrafo 12, se señala que para que el crecimiento económico y la interacción de las fuerzas del mercado sean más conducentes al desarrollo social se requiere: "asegurar una inversión pública y privada sustancial en el perfeccionamiento de los recursos humanos y en el aumento de la capacidad de los sectores de la salud y la educación, así como en la atribución de responsabilidades y la participación, especialmente para los sectores pobres o socialmente excluidos".

145. En el capítulo II relativo a la erradicación de la pobreza, se señala la urgente necesidad de desarrollar los recursos humanos y mejorar la infraestructura básica. En la sección A del capítulo II relativa a la formulación de estrategias integradas para erradicar la pobreza absoluta, se recomienda en el inciso b) del párrafo 27 "reformular las políticas de inversión públicas relativas al desarrollo de la infraestructura, la ordenación de los recursos naturales y el perfeccionamiento de los recursos humanos de manera que beneficien a los sectores pobres y para promover su compatibilidad con el fortalecimiento a largo plazo de sus medios de subsistencia". En la sección D del capítulo II, relativa al aumento de la protección social y la disminución de la vulnerabilidad, se señala en el inciso c) del párrafo 40 que las personas mayores son un recurso potencial y se sugiere que deben hacerse esfuerzos especiales por "velar por que las personas mayores puedan satisfacer sus necesidades humanas básicas mediante el acceso a los servicios sociales y la seguridad social, que se preste asistencia a los necesitados, y que se proteja a las personas mayores del maltrato y la violencia y se las trate como un recurso y no como una carga".

146. En el párrafo 43 del capítulo III se señala que la cambiante situación del mercado de trabajo supone la necesidad de realizar mayores esfuerzos por promover el desarrollo de los recursos humanos, especialmente las mujeres y los jóvenes; y en el párrafo 89 del capítulo V, se subraya nuevamente la necesidad de desarrollar los recursos humanos de los países con economías en transición.

147. La importancia que tiene la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social para la situación mundial actual radica no sólo en los compromisos contraídos sino también, y quizás esto sea lo más importante, en el reconocimiento del componente humano del desarrollo y la importancia que se le ha dado. El hecho de que ese fenómeno es relativamente reciente fue señalado por el Presidente François Mitterrand de Francia en su declaración formulada ante la Cumbre mundial el 11 de marzo de 1995:

"He participado en numerosas cumbres donde la simple mención de los aspectos sociales se consideraba una extravagancia ... Los problemas sociales estaban fuera de lugar en las conversaciones que celebraban los dirigentes del planeta a diferencia de la paz, el desarme y la economía. Era ... como si el funcionamiento de la sociedad internacional dependiera únicamente de mecanismos financieros y económicos."

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. Conclusiones

148. En este informe se ha presentado la situación con respecto a las cuestiones y actividades relacionadas con el desarrollo integrado de los recursos humanos en el marco de las Naciones Unidas y en el contexto de sus resoluciones y del informe más reciente que presentó el Secretario General a la Asamblea General sobre el desarrollo de los recursos humanos. Frente a la preocupación cada vez mayor por los complejos problemas que enfrentan los sectores tradicionales encargados del desarrollo de los recursos humanos se reconoce cada vez más la necesidad de establecer estrategias más integradas que se basen en la interdependencia de los distintos sectores.

149. Las mujeres, las niñas y en especial los jóvenes, afrontan grandes dificultades en los países en que el crecimiento demográfico y el crecimiento de la mano de obra superan la capacidad que tienen los sistemas de educación y empleo para responder a sus necesidades. En muchos casos esos problemas han empeorado durante el último decenio. Para el desarrollo de los recursos humanos se requieren enfoques amplios que respondan a esas necesidades y que tengan debidamente en cuenta los principales desequilibrios entre la oferta y la demanda de recursos humanos. En particular, el enfoque de las estrategias de desarrollo de los recursos humanos presenta con claridad y de manera más provechosa la relación que existe entre la situación demográfica y las aptitudes de los que buscan trabajo o medios de subsistencia, y la capacidad que tienen los sistemas sociales y económicos existentes para seguir creando expectativas de pleno empleo.

150. El desarrollo de los recursos humanos se define como la habilitación de las personas mediante el fomento de su capacidad de contribuir al mejoramiento de su propia calidad de vida, la de otras personas de su familia, su comunidad, su empresa y su sociedad. Por lo tanto, las estrategias integradas de desarrollo de los recursos humanos son explícitamente intersectoriales, se centran en un desarrollo equitativo de la capacidad de las personas para valerse por sí mismas en los ámbitos económico y social, e incluyen políticas y programas que promueven la obtención y la aplicación de conocimientos y aptitudes en formas que benefician tanto a las personas como a los grupos sociales a los que ellas pertenecen.

151. El informe más reciente del Secretario General sobre el desarrollo de los recursos humanos ha tenido mucho eco en todas las regiones. En sucesivas resoluciones de la Asamblea General hasta culminar con la resolución 48/205, se ha apoyado una mayor coordinación de la serie de servicios que se brindan para el desarrollo de los recursos humanos.

152. El respaldo que se dio en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social a la importancia del desarrollo de los recursos humanos en el desarrollo social, manifestado en 4 de los 10 compromisos, y especialmente en la sección sobre las estrategias integradas del capítulo relativo a la pobreza, demuestra el creciente apoyo con que cuentan los organismos de desarrollo. En los documentos de Copenhague se concede prioridad especial al desarrollo de los recursos humanos de África y de los países con economías en transición.

153. En el Programa de Acción de Copenhague se presta atención explícitamente a los vínculos que existen entre el desarrollo de los recursos humanos y las consecuencias sociales del ajuste estructural. Si bien esa relación se establece principalmente en el caso de los países más pobres y más necesitados, debe considerarse en el contexto de la preocupación general por proteger los programas sociales básicos que se manifiesta en muchas secciones de los documentos.

154. Las comisiones regionales de las Naciones Unidas han promovido el concepto de desarrollo integrado de los recursos humanos mediante una combinación de estudios y apoyo regional a los programas por países. El Plan de Acción de Yakarta para el desarrollo de los recursos humanos en la región de la CESPAP, el apoyo de la CEPAL al enfoque integrado de equidad y transformación productiva, y el sistema regional de África para el desarrollo de los recursos humanos son ejemplos de ello.

155. Los cambios tecnológicos y los efectos de la internacionalización afectan drásticamente la forma en que las personas deben prepararse para ganarse la vida y la manera en que realmente se la ganan. Esos efectos no se limitan a los países industrializados, y se experimentan cada vez más en los países en desarrollo. Por lo tanto, es clara la necesidad de evaluar continuamente las políticas para el desarrollo de los recursos humanos en todos los niveles, teniendo en cuenta las nuevas fuerzas que influyen en la formación del empleo y en los modos de subsistencia, las cuales adquieren cada vez más carácter mundial.

156. Si bien el concepto integrado de desarrollo de los recursos humanos ha adquirido reconocimiento y credibilidad, las definiciones prácticas han variado considerablemente, lo que ha contribuido a restar claridad a los principios básicos. Aunque las diferencias en las situaciones a nivel nacional o local inevitablemente contribuyen, y deberían contribuir, a esa variación en las definiciones, y el carácter evolutivo de los enfoques para el desarrollo de los recursos humanos constituye un obstáculo para la normalización, convendría que hubiera mayor claridad tanto en la definición como en la aplicación de las estrategias integradas de desarrollo de los recursos humanos.

157. En las declaraciones de los gobiernos se recomienda cada vez más la coordinación entre los distintos sectores sociales, aunque sigue habiendo una gran fragmentación en los sistemas de prestación de servicios. Muchos organismos y organizaciones gubernamentales se ocupan del lado de la oferta del desarrollo de los recursos humanos, a menudo con ejecución independiente y con poca coordinación general. Con frecuencia la capacitación se lleva a cabo sin tener prácticamente en cuenta las posibilidades de colocación o la duración de los empleos, para los cuales se imparte capacitación. Con respecto a la generación de empleo, algunas de las intervenciones pueden referirse al crédito, la capacitación, la colocación o la comercialización, pero hasta ahora existe muy poca sinergia dentro de los organismos interesados y entre ellos.

158. Las actividades realizadas en el marco del sistema de las Naciones Unidas demuestran cada vez más una coordinación interinstitucional más estrecha, la colaboración entre los distintos organismos y la importancia que se da al

carácter intersectorial de las soluciones a las necesidades de los países en cuanto al desarrollo de los recursos humanos. Si bien esa tendencia comienza apenas a manifestarse, se observa un mayor reconocimiento de la importancia de seguir manteniendo la cooperación recíproca dentro de los países y de los organismos.

159. Pese a que la participación de las organizaciones no gubernamentales en la elaboración de programas para el desarrollo de los recursos humanos es considerable (programas extraescolares, capacitación, creación de empleos, cooperativas, servicios de salud, entre otros) con frecuencia se las excluye de la formulación de las estrategias mismas. Una de las prioridades evidentes es la participación de la sociedad civil y el fortalecimiento de su capacidad para participar eficazmente en la aplicación de la Declaración y el Programa de Acción de la Cumbre, especialmente las personas más desfavorecidas y vulnerables.

160. Uno de los principales factores que han obstaculizado la aplicación del enfoque integrado para el desarrollo de los recursos humanos ha sido la renuencia de las entidades burocráticas (ministerios, organismos) a coordinar las actividades con dependencias que tienen una estructura jerárquica distinta. Sin embargo, como se señala en el presente informe, existen varios ejemplos que, demuestran que, en el caso de la política y la práctica relacionadas con el desarrollo de los recursos humanos, la coordinación no sólo es necesaria, teniendo en cuenta la escasez de los recursos y la complejidad cada vez mayor de los problemas que plantea el desarrollo de los recursos humanos, sino que también es factible.

B. Recomendaciones

161. El sistema de las Naciones Unidas debe seguir orientándose hacia una mayor especificidad en las definiciones y en la conceptualización del desarrollo de los recursos humanos como piedra angular del proceso de habilitación de las personas para lograr un desarrollo social sostenible, y debe velar por que todos los organismos pertinentes, gubernamentales y no gubernamentales, participen en esa labor. En vista de que se calcula que la mayor parte de los 1.000 millones de pobres vive en zonas rurales, se recomienda que el Subcomité sobre Desarrollo Rural del Comité Administrativo de Coordinación, en el que participan 31 organismos y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, considere formas de lograr una mejor comprensión del concepto de desarrollo de los recursos humanos y de aunar sus conocimientos y experiencias al respecto con el propósito de crear mecanismos de coordinación en los planos nacional y regional.

162. Si bien una mayor claridad de los conceptos de desarrollo de los recursos humanos podría servir de orientación útil para que los países elaboraran sus estrategias sobre el tema, debe tenerse debidamente en cuenta la complejidad de las condiciones socioeconómicas, culturales y políticas de cada nación. El grado y el alcance de la integración intersectorial en cada país probablemente dependa de las situaciones concretas que se presenten a las personas

responsables de adoptar decisiones, de las condiciones demográficas, de educación, salud, empleo, y otras consideraciones del contexto y necesidades del momento.

163. A pesar de la necesidad de incluir el aspecto de la diversidad, como factor de las condiciones de cada nación, en la definición de las estrategias integradas para el desarrollo de los recursos humanos, la reorientación de los paradigmas de desarrollo hacia un desarrollo sostenible centrado en los seres humanos requiere que se vuelva a prestar atención a las consecuencias sociales y económicas del desarrollo de los recursos humanos. Por lo tanto, la equiparación del desarrollo de los recursos humanos con el capital humano y otros factores de producción y los enfoques de la planificación de la mano de obra (incluida la simple capacitación para el empleo) debe complementarse con el reconocimiento de los aspectos psicológicos y sociales más amplios relacionados con la habilitación de todas las personas.

164. Es menester que los cambios fundamentales y sin precedentes que se vienen produciendo a nivel mundial en las esferas del trabajo y el empleo, y que apenas se empiezan a comprender, se consideren con urgencia elementos prioritarios en las actividades de investigación y elaboración de políticas del sistema de las Naciones Unidas. En una época en la que se compite cada vez más por la obtención de recursos limitados es indispensable que las actividades de educación y capacitación cuenten con información lo más clara y pertinente posible sobre la dinámica de los distintos modos de subsistencia para los cuales se preparan las personas, teniendo especialmente en cuenta el proceso de "desestructuración" de gran parte de la economía en muchos países. Es indispensable conocer mejor las relaciones entre la oferta y la demanda que afectan a las "corrientes" de recursos humanos dentro de un país y a través de las fronteras, a fin de que puedan adoptarse decisiones más fundamentadas con respecto a todos los grupos pertinentes. La particular esfera de acción del sistema de las Naciones Unidas y sus organismos especializados, la Universidad de las Naciones Unidas, el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD) y las comisiones regionales es de carácter regional y mundial y, por lo tanto, es un recurso especial que puede aprovecharse para sintetizar los puntos de vista de cada país en la materia.

165. La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social ha vuelto a poner de relieve la importancia que tienen otros sectores, además de los sociales (por ejemplo, las finanzas, el comercio y la tecnología) en la planificación estratégica del desarrollo de los recursos humanos y ha reconocido además que los países no tienen la capacidad para resolver muchos de los problemas que plantea el desarrollo de los recursos humanos y que para ello probablemente se requieran medidas concertadas a nivel internacional, tales como la reducción de las barreras comerciales en una región, lo que facilitaría el crecimiento del empleo en un país. Es necesario comprender mejor las consecuencias que tienen las políticas comerciales nacionales e internacionales, las políticas de desarrollo industrial y las corrientes financieras internacionales en el desarrollo de los recursos humanos.

166. Es evidente que se necesitan mecanismos gubernamentales globales a fin de que las estrategias nacionales de desarrollo de los recursos humanos puedan contar con una estructura, una coordinación y una supervisión apropiadas.

Sin embargo, teniendo en cuenta la necesidad de que el proceso de adopción de decisiones tenga un carácter más participatorio, deben determinarse con mayor claridad los mecanismos que permitan a las organizaciones de la sociedad civil participar en forma más directa no sólo en la prestación de servicios sino también en todos los niveles de las actividades de desarrollo social. Ahora resulta aún más importante que las estrategias nacionales se originen en las comunidades y organizaciones locales y que estén estrechamente relacionadas con ellos. El desarrollo de los recursos humanos no debe llevarse a cabo en forma vertical desde las capitales de los países, sino que debe facilitar la puesta en práctica a nivel local de lo que las personas y las comunidades consideren o decidan que es lo mejor para ellas.

167. Como resultado de la Cumbre Mundial se ha comenzado a perfilar un mecanismo que promueve una mayor cooperación entre todos los agentes del sistema de las Naciones Unidas. Ese mecanismo está relacionado directamente con la serie de conferencias que se han venido celebrando, desde la de Alma Ata hasta la de Beijing y conferencias futuras; además tiene consecuencias importantes para el apoyo que brindan las Naciones Unidas a las estrategias integradas de los países para el desarrollo de los recursos humanos. Es importante que el carácter fundamental de ese mecanismo sea multisectorial y multidimensional, de conformidad con las recomendaciones de la Cumbre Mundial. Las actividades de seguimiento deben estar vinculadas eficazmente a) con los distintos sectores sociales y con otros sectores claves del país, como el de las finanzas, el comercio y la industria; b) con los organismos y organizaciones gubernamentales, no gubernamentales y privados; y c) deben reflejar las necesidades locales y de la comunidad por medio de un sistema funcional muy descentralizado.

168. Deben seguirse formulando medidas regionales con el propósito de ayudar a los países a poner en práctica las estrategias integradas para el desarrollo de los recursos humanos, con especial atención a la utilidad del concepto para los pueblos y los países de las propias regiones. El sistema de las Naciones Unidas puede apoyar esas medidas regionales, mejorar su vinculación con las estrategias de los países de modo que exista una estrecha relación entre ellas, y promover la comunicación general sobre los aspectos comunes y las diferencias entre las regiones y, de ese modo, aportar información de contexto y comparativa que sea útil para los encargados de planificar las actividades relacionadas con el desarrollo de los recursos humanos. Ello puede contribuir a diversos fines prácticos: definir más claramente la serie de servicios de desarrollo de los recursos humanos como concepto intersectorial; mejorar el conocimiento del sistema sobre la base de una comparación interregional de casos (éxitos y fracasos); y elaborar directrices prácticas para ayudar a los países a aplicar esos conceptos en sus propios programas de desarrollo.

169. La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social presta especial atención a la situación social en África y en los países con economías en transición, a las necesidades de las mujeres y las niñas, así como de las personas vulnerables y discapacitadas, y a los problemas que afrontan cada vez más los ancianos en los países en desarrollo. Si bien cada una de las categorías de necesidades mencionadas son distintas, cuando se superponen se observa que están particularmente relacionadas con todos los aspectos de la estrategia y las

prácticas para el desarrollo de los recursos humanos. En las actividades de seguimiento de la Cumbre, el sistema de las Naciones Unidas, al ayudar a los países, deberá prestar especial atención a esos grupos y a sus necesidades.

170. En la esfera del desarrollo de los recursos humanos ha habido una proliferación de programas de capacitación en respuesta a la determinación de deficiencias cada vez mayores en cuanto a las aptitudes profesionales. A medida que vaya aumentando el carácter tecnológico de los requisitos de empleo y que las propias tecnologías de capacitación resulten más complicadas, posiblemente se observe una tendencia a institucionalizar la asignación de más gastos para capacitación sin necesidad de la correspondiente evaluación crítica. El eficaz desarrollo de los recursos humanos no sólo requiere que se brinde capacitación sino que en ella se tengan en cuenta las probabilidades de subsistencia y de obtención de un empleo a más largo plazo. El sistema de las Naciones Unidas debería evaluar continuamente su apoyo a la capacitación a fin de garantizar que a) la capacitación se concentre en un aprendizaje continuo que proporcione beneficios duraderos a los que la reciben y b) la capacitación se planifique de modo que beneficie a una proporción importante de las personas que la necesitan.

171. El sistema de las Naciones Unidas debe mejorar la supervisión de sus propias actividades y fortalecer la capacidad de los países para supervisar sus propias actividades a fin de acercarse más al objetivo establecido en las sucesivas resoluciones de la Asamblea General. La Comisión de Estadística de las Naciones Unidas y el Departamento de Información Económica y Social y Análisis de Políticas (DIESAP) deben tomar la iniciativa para elaborar un sistema común de indicadores de desarrollo social y métodos de evaluación de los efectos sociales y de los resultados.

172. Por último, para que las estrategias de desarrollo de los recursos humanos tengan éxito, es necesario que para la cooperación y la coordinación interinstitucionales se disponga de un sistema común de indicadores de desarrollo social desglosados por sexo, edad, discapacidad e ingreso, así como métodos sumamente mejorados de evaluación de los efectos sociales. La falta de un sistema común de esa índole complica actualmente la vigilancia y la evaluación de los efectos de las medidas internacionales.

173. Los países y los órganos de las Naciones Unidas deberían trabajar juntos con el propósito de determinar las corrientes de recursos y de gastos, no sólo en los sectores tradicionales, sino con el propósito de determinar los gastos del desarrollo centrado en los seres humanos como proporción de los gastos totales.

Notas

¹ Ostram, E., Schroeder, L., y Wynne, S., Institutional Incentives and Sustainable Development: Infrastructure Policies in Perspective, Westview Press, Boulder, Colorado, 1993.

² Behrman, J. R., Human Resource Led Development? Review of Issues and Evidence, Equipo regional asiático para la promoción del empleo (ARTEP) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Programa de empleo en el mundo, India, 1990.

³ Lawrence, J. E. S., "Literacy and Human Resources Development: An Integrated Approach", Annals of the American Academy of Political and Social Science, No. 520, marzo de 1992, págs. 42 a 53; y "Human Resources Development: An Integrated Approach", Journal of Economic Cooperation among Islamic Countries, vol. 12, Nos. 1 y 2, enero a abril de 1991, págs. 47 a 60.

⁴ Richards, P., "Issues in Manpower Analysis", en New Approaches to Manpower Planning and Analysis, Richards, P. y Amjad, R. (eds.), OIT, Ginebra, 1994.

⁵ Righter, R., Utopia Lost. The United Nations and World Order, Twentieth Century Fund, Nueva York, 1995, pág. 51.

⁶ Rahman, M. A., "Towards an Alternative Development Paradigm", discurso de apertura de la Conferencia Bienal de la Asociación Económica de Bangladesh, Dhaka, 23 de noviembre de 1990.

⁷ Estado Mundial de la Infancia - 1995, UNICEF, Oxford University Press, Nueva York, 1995, págs. 2 y 3.

⁸ African Employment Report, OIT, Ginebra, 1992.

⁹ El empleo en el mundo 1995, OIT, Ginebra, 1995, págs. 1 y 145.

¹⁰ Ibíd., pág. 127.

¹¹ Hechos y cifras 1994-1995, UNICEF, Nueva York, 1995.

¹² Informe mundial sobre la educación 1993, UNESCO, París, 1993, pág. 24.

¹³ El empleo en el mundo 1995, OIT, Ginebra, 1995.

¹⁴ UNESCO, op. cit., pág. 32.

¹⁵ Situación de la mujer en el mundo 1970-1990. Tendencias y estadísticas, Naciones Unidas, Nueva York, 1992, págs. 46 a 48.

¹⁶ Ibíd., pág. 62.

¹⁷ Ibíd., pág. 63.

¹⁸ Informe sobre la Situación Social en el Mundo 1993, Naciones Unidas, Nueva York, 1993, págs. 270 a 274.

¹⁹ Dikshit, P., "Proliferation of Small Arms and Minor Weapons", Asian Strategic Review, 1992-1993, págs. 205 a 231.

Notas (continuación)

²⁰ Informe sobre el Desarrollo Mundial 1994, Banco Mundial, Washington, D.C., pág. 6.

²¹ Desarrollo humano. Informe 1994, PNUD, pág. 204, cuadro 32.

²² Equidad y transformación productiva: un enfoque integrado, CEPAL, Santiago de Chile, 1992, págs. 205 a 207.

²³ "Desarrollo humano en acción. La experiencia del PRODERE en Centroamérica", PNUD/OSP. Folleto sin fecha.

²⁴ CEPAL, op. cit.

²⁵ Educación y conocimiento. Eje de la transformación productiva con equidad, CEPAL, Santiago de Chile, 1992, págs. 52 y 53.

²⁶ Ibíd., pág. 112.

²⁷ Equidad ..., CEPAL, Santiago de Chile, 1992, págs. 23 y 24.

²⁸ Educación y conocimiento ..., CEPAL, Santiago de Chile, 1992.

²⁹ Sewell, S. y Kelly, A., Social Problems in the Asia Pacific Region, Boolarong Publishers, Brisbane, 1991.

³⁰ Enhancement of Cooperation Between Governments and Non-Governmental Organizations for Human Resources Development, CESPAP/PNUD, 1991, pág. 14.

³¹ Ibíd., pág. 15.

³² Guidelines to an Integrated Approach to Human Resources Development Policy-Making, Planning and Programming, CESPAP/PNUD, Bangkok, 1991.

³³ Informe Anual 1994, Banco Mundial, Washington, D.C., pág. 137.

³⁴ Documento de posición de la UNESCO para la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 1994 (en inglés).

³⁵ Estado Mundial de la Infancia - 1995, UNICEF, Oxford University Press, Nueva York, 1995, pág. 36.

³⁶ Ibíd., pág. 49.

³⁷ Ibíd., pág. 50.
