



NACIONES UNIDAS

CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



LIMITADO

ST/ECLA/Conf.41/L.14

27 de agosto 1971

ORIGINAL: ESPAÑOL

COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA

SEMINARIO SOBRE UTILIZACION DE ESTUDIOS Y
DATOS DEMOGRAFICOS EN LA PLANIFICACION

Auspiciado conjuntamente por:

Banco Interamericano de Desarrollo,
Centro Latinoamericano de Demografía,
Comisión Económica para América Latina,
División de Población de las Naciones Unidas,
Instituto Latinoamericano de Planificación
Económica y Social,
Organización de los Estados Americanos,
Secretaría General, y
Programa Regional del Empleo de América
Latina y el Caribe (OIT).

Santiago de Chile, 23 a 29 de agosto de 1971

UTILIZACION DE LOS DATOS DEMOGRAFICOS EN EL PROCESO DE PLANIFICACION.
EL BALANCE DE RECURSOS HUMANOS

contribución de

Boris Chacón F.
Jefe, Unidad Recursos Humanos,
Oficina de Planificación Nacional,
Santiago, Chile

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

EL BALANCE DE RECURSOS HUMANOS

1. Aspectos generales

El problema de la distribución y utilización racional de los recursos de mano de obra del país debe resolverse en estrecha relación con los problemas más generales del desarrollo económico. Los planes de desarrollo a corto plazo y sobre todo los de largo plazo, deben tener en cuenta los recursos de mano de obra disponible para ser utilizados en el proceso productivo y a la vez contener estimaciones sobre el aumento de dichos recursos.

La meta final de la planificación de la mano de obra en la economía nacional, es la de alcanzar un equilibrio, es decir, que exista concordancia entre los aumentos de los recursos de mano de obra y el desarrollo de las necesidades de los mismos.

Para lograr este equilibrio se usa como herramienta fundamental el balance de mano de obra^{1/} en que se distinguen por un lado todos los recursos de mano de obra según su origen, y se clasifican por otro de acuerdo a las necesidades por tipos de utilización.

El balance de recursos humanos es una descripción de cómo se distribuye la fuerza de trabajo de un país, entre los sectores económicos y de cómo debiera distribuirse para alcanzar metas específicas de desarrollo. Comparando la situación alcanzada con la deseada, es posible identificar por una parte la necesidad de cambios en la localización de la fuerza de trabajo, el déficit de algunas calificaciones, la mano de obra desocupada; y por otra, será posible corregir las deficiencias detectadas y que están impidiendo alcanzar las metas provistas.

El balance se hace para un momento determinado en el tiempo y en su expresión más simple muestra por un lado la composición de los recursos disponibles de mano de obra y por otro la distribución del empleo por ocupaciones,

^{1/} En esta oportunidad se usan como sinónimo: Balance de Recursos Humanos y Balance de Mano de Obra.

ramas de actividad, nivel de calificación y otras características. En este sentido es un instrumento muy valioso para la planificación a corto plazo ya que permite visualizar los desajustes ocasionados por la desocupación u otros desequilibrios a nivel de sectores o regiones.

En base a los balances, es posible elaborar y formular políticas de planificación en relación a:

-Redistribución de los recursos de mano de obra entre los diversos sectores económicos; así como también entre las zonas geográficas del país.

-Planificar las migraciones de la población.

-Formación de graduados en las diversas especialidades para cubrir los déficit de personal calificado.

-Absorber los contingentes de cesantes buscando una redistribución adecuada entre los diferentes sectores económicos.

En general, contando con la información oportuna y adecuada, podrán construirse balances para períodos inferiores a un año cuando se desea conocer las variaciones estacionales que afectan la composición del empleo y la distribución del trabajo; o balances anuales para estimar el volumen, composición y distribución de las nuevas entradas a la fuerza de trabajo durante un año dado.

2. Tipos de balances

En el cuadro 1, se muestra un esquema dentro del cual se puede enmarcar un balance de mano de obra, tanto para el país como para una región determinada. Se ha clasificado la población desde dos puntos de vista al mismo tiempo; disponibilidad y no disponibilidad de mano de obra; y participación en las actividades económicas.

El nivel de desagregación de un balance puede llegar hasta donde sea necesario, en este caso sólo se ha presentado un resumen. Se puede construir también una serie de sub-balances, los cuales normalmente están enfocados en alguna característica específica como el nivel educacional o de calificación de la mano de obra, distribución por edades o regiones, etc.

En este sentido es necesario destacar por su importancia el Balance de Recursos Humanos del Sector Público, donde se muestra la evolución de la ocupación en ese Sector, dividida fundamentalmente en dos grandes grupos:

-Gobierno General

-Empresas Estatales.

En el Gobierno General se hace un desglose por ministerios y reparticiones, y las empresas estatales se clasifican según ramas de producción (agricultura, industria, etc.).

En el cuadro 2 se muestra otro tipo de balance que está enfocado más bien demográficamente y divide fundamentalmente la población por edades.

Será necesario contar también con otro balance que desagregue la parte correspondiente a la fuerza de trabajo y se refiera exclusivamente a esta variable. Un posible esquema de este tipo de balance se muestra en el cuadro 3. En la vertical se han colocado los sectores económicos y la variación experimentada en un año, y se reserva la horizontal para colocar un total y un desglose que puede ser por nivel de calificación, tipos de ocupación, u otra característica, dependiendo del tipo de información que se quiere proporcionar.

En este sentido, las principales "aperturas laterales" de los balances serían:

- i) Nivel de calificación
- ii) Categorías ocupacionales
- iii) Nivel de instrucción
- iv) Nivel regional.

En relación al nivel de calificación es necesario destacar los profesionales, técnicos, personal administrativo, trabajadores calificados y trabajadores no calificados. Por su parte, las principales categorías ocupacionales serían las de empleadores, trabajadores por cuenta propia, empleados y obreros. En cuanto al nivel de instrucción es necesario hacer una apertura considerando un nivel universitario, medio profesional, secundario, primario o básico, ninguna enseñanza y analfabetos. Finalmente, la apertura a nivel regional puede ser por regiones, provincias o áreas específicas.

Existe otro tipo de balance (ver cuadro 4) que describe la magnitud de los flujos brutos hacia y fuera de la fuerza de trabajo durante un período determinado. Este balance puede ser construido tanto para el total de la fuerza de trabajo como para sectores económicos, o grupos ocupacionales, dependiendo también de las necesidades de información y de la disponibilidad de datos. En

todo caso, es una buena descripción de la dinámica del crecimiento de la fuerza de trabajo.

3. Tareas en la preparación de los Balances

La principal tarea en la preparación de los Balances de mano de obra, es la de estimar en qué medida el desarrollo proyectado de la economía y de la construcción social y cultural, puede asegurar la utilización de los recursos humanos y en qué medida los recursos disponibles de mano de obra permitirán alcanzar el volumen de producción proyectado.

Por el lado de la disponibilidad de mano de obra será necesario estimar para el año base del plan y para los próximos años, la población considerada como fuerza de trabajo. Será necesario también destacar aquellos contingentes de mano de obra aptos para el trabajo y no incluidos en la fuerza de trabajo (dueñas de casas o inactivos en edad de trabajar). Será necesario contar también con la información sobre el sexo, la edad y los niveles de calificación y educación de las disponibilidades, y en general la desagregación necesaria para poder comparar con los requerimientos de formación profesional y técnico de los sectores económicos.

En cuanto a la asignación de los recursos de mano de obra, será necesario cuantificar para el año base y en las estimaciones para los años siguientes, la ocupación y desocupación. La ocupación deberá distinguirse por sexos, grupos ocupacionales, nivel de formación y sectores económicos. Es conveniente reparar en cada sector económico los contingentes de mano de obra que corresponden al sector público y las empresas estatales. Por su parte la desocupación deberá cuantificarse en valores absolutos con un cierto grado de desagregación. A la cantidad de desocupados de la fuerza de trabajo, será necesario agregar la de los inactivos que tienen intenciones de trabajar (parte de la población en edad de trabajar y no incluida en la fuerza de trabajo) y la subocupación o desocupación disfrazada.

Con estos elementos se constatarán las limitaciones que existen a corto plazo para solucionar los desajustes entre las disponibilidades de recursos humanos calificados y sus necesidades.

La escasez de mano de obra calificada y la abundancia de la no calificada, deberá irse alterando paulatinamente. En este sentido el balance de mano de obra cumple una función fundamental dado que puede ayudar a formular políticas para solucionar este problema, y al mismo tiempo, va evaluando cuantitativamente la eficacia de esas políticas.

Cuadro 1

BALANCE DE MANO DE OBRA
Resumen

	Año 1	Año 1 + n
I.	RECURSOS HUMANOS DEL PAIS	
I.1	<u>Disponibilidad de mano de obra</u>	
	1. Población en edad de trabajar (15-64 años)	
	2. Población que trabaja mayor de 64 años	
	3. Población que trabaja menor de 15 años	
I.2.	<u>Recursos humanos no disponibles</u>	
	1. Población que no trabaja menor de 15 años de edad	
	- Párvulos que no estudian (0-6 años)	
	- Estudiantes en edad pre-básica (5-6 años)	
	- Estudiantes de enseñanza básica y media (7-14 años)	
	- Población en edad escolar (7-14 años) que no asisten a la escuela, menos población que trabaja menor de 15 años	
	2. Población que no trabaja mayor de 64 años	
II.	UTILIZACION DE LA MANO DE OBRA DISPONIBLE	
II.1	<u>Población activa</u>	
	1. Población ocupada	
	- Agricultura	
	- Minería	
	- Industria	
	- Construcción	
	- Electricidad, gas, agua	
	- Comercio	
	- Transporte	
	- Servicios	
	2. Población desocupada	
II.2	<u>Población inactiva en edad de trabajar</u> (15-64 años)	
	1. Estudiantes	
	2. Labores de hogar	
	3. Otros	
III.	DESCOUPACION ABIERTA ENTRE LOS INACTIVOS	
	- Miles de personas	
	- Tasa de desocupación	
IV.	DESCOUPACION EQUIVALENTE DERIVADA DEL SUB-EMPLEO EN LOS OCUPADOS	
	- Miles de personas	
	- Tasa de desocupación	

Cuadro 2

ESQUEMA DE BALANCE DE MANO DE OBRA

	Año 1	Año 1 + n	Variación
POBLACION TOTAL			
1. <u>En edad escolar</u>			
(menos 15 años)			
1.1 Asistiendo a es-			
cuelas			
1.2 No asistiendo			
2. <u>En edad de trabajo</u>			
(15-59 años)			
2.1 Económicamente			
activa			
a) Ocupados			
- Full-time			
- Parcial			
b) Desocupados			
2.2 Inactivos			
a) Estudiantes			
Full - time			
b) Dueñas de casa			
c) Otros			
3. <u>Población de 60 años</u>			
<u>y más</u>			
3.1 Jubilados			
3.2 Económicamente			
activa			
a) Ocupados			
- Full-time			
- Parcial			
b) Desocupados			
c) Otros			

Cuadro 3

ESQUEMA DE BALANCE DE LA FUERZA DE TRABAJO

Sectores económicos	Total	Característica			
		a	b	c	... etc ...
<u>Sector 1</u>	xxx				
Año n					
Año n + 1					
Variación					
<u>Sector 2</u>	xxx				
Año n					
Año n + 1					
Variación					
<u>Sector 3</u>	xxx				
:					
:					
:					
etc.					

Cuadro 4

BALANCE DE FLUJO

	Número
(1) Fuerza de trabajo año x
(2) Muertes entre año x y año x + n
(3) Jubilaciones entre año x y año x + n
(4) Emigraciones entre año x y año x + n
(5) Total retiros entre año x y año x + n. Suma de (2) + (3) + (4)
(6) Fuerza de trabajo remanente en año x + n. Diferencia entre (1)-(5)
(7) Nuevos jóvenes en fuerza de trabajo entre x y x + n
(8) Reentrantes entre año x y x + n
(9) Inmigrantes entre x y x + n
(10) Total entradas a la fuerza de trabajo entre x y x + n. Suma (7) + (8) + (9)
(11) Fuerza de trabajo el año x + n