

INSTITUTO LATINOAMERICANO DE  
PLANIFICACION ECONOMICA Y SOCIAL  
Santiago, junio de 1964

PROYECTO DE PLAN DE TRABAJO DE LA  
SECCION DE RECURSOS HUMANOS \*

1964-65

\* Texto preliminar preparado por Esteban Lederman

## PROYECTO DE PLAN DE TRABAJO DE LA SECCION RECURSOS HUMANOS

1964-65

La planificación de recursos humanos, como problemática reciente, es fruto en gran parte del vacío que se percibía en los diversos campos de la planificación económica general. Esto hace que constituya un campo tan nuevo, en el cual aún no se conocen con exactitud sus límites exactos. Aún más, el análisis de la bibliografía existente, trabajos o discusiones al respecto señalan algunas divergencias conceptuales tanto en lo referente a los problemas definicionales como limitacionales. Así se encuentra que para algunos, la planificación de recursos humanos constituye fundamentalmente el análisis de los problemas de ocupación; para otros, los de salud o nutrición; para otros, es planificación educacional; para otros requerimientos de mano de obra; etc.

Lo señalado anteriormente expresa la necesidad de sistematizar, a través de un análisis exhaustivo, la experiencia existente en este campo en las diversas partes del mundo, en especial en los países de América Latina. El estudio del trabajo de los Grupos Asesores, los vacíos o necesidades que se plantean o se han planteado en la confección de los planes de desarrollo, ayudaría a proporcionar mayor claridad en este problema.

Lo anterior unido a la experiencia dejada por la realización de la especialidad del Curso Básico de 1963 podría permitir encontrar y presentar una o varias metodologías de planificación de recursos humanos, concebida como parte de la planificación del desarrollo y dentro del marco de la realidad de América Latina.

Por lo tanto, la actividad a desarrollar por la Sección de Recursos Humanos del Instituto debe estar fundada especialmente en la investigación y orientada a largo plazo. Para cumplir con este requisito se necesita efectuar estudios e investigaciones en torno a la situación de los recursos humanos en América Latina y al análisis metodológico destinado a elaborar algunas líneas directrices que permitan sistematizar e integrar los recursos humanos en la planificación general, dentro del modelo de la realidad latinoamericana.

No debemos olvidar que los esquemas de planificación y los planes formulados por CEPAL han dejado un tanto de lado estos aspectos, a lo más se han considerado a los recursos humanos en forma implícita en algunos supuestos. De ahí que también la investigación debiera orientarse hacia la explicitación de algunos aspectos fundamentales de recursos humanos en los planes de desarrollo.

Se ha manifestado innumerables veces que uno de los problemas fundamentales de América Latina y que a su vez es reflejo del nivel de subdesarrollo, es la alta tasa de desocupación, tanto abierta como "disfrazada". Sin embargo no existe una evaluación del grado de "desocupación disfrazada" ni existe una metodología concreta que permita expresar en forma explícita las metas de ocupación compatibles con las otras metas del desarrollo económico y social.

Otro aspecto que merece estudiarse a fondo, por falta de antecedentes y por la urgencia que puede revestir en un proceso de industrialización acelerada, es la metodología para determinar los requerimientos de mano de obra, de diferentes niveles y ocupaciones que plantean las diversas metas físicas de un plan de desarrollo. Concretamente, es el de poder incluir en la formulación de los planes las implicaciones, no solamente en términos de recursos físicos, sino también en términos de recursos humanos, de cada una de las alternativas que se adopten en el proceso de desarrollo. Esto permitiría, además, con una buena evaluación de la situación presente, evitar los posibles estrangulamientos que pudieran suscitarse por escasez de recursos humanos de alto y mediano nivel, y por otro lado proporcionaría una valiosa herramienta a los planificadores educacionales para la fijación de las metas de educación a largo plazo.

Para llevar a cabo estas premisas el esquema general del Plan de Trabajo para la Sección de Recursos Humanos consistiría básicamente en los siguientes puntos:

A - Investigaciones (\*)

La investigación central se compondría a su vez en dos grandes grupos:

1. Estudio de la situación de América Latina.
  - a) Recopilación de datos y análisis crítico de los planes y estudios sobre recursos humanos en algunos países de América Latina.
  - b) Evaluación de la desocupación abierta y "disfrazada" en América Latina. Para el caso de la "desocupación disfrazada" se analizarían especialmente los sectores agrícola y de servicios, que constituyen a simple vista los sectores claves en este problema.
2. Análisis metodológico de un modelo de integración de los recursos humanos en la planificación general.
  - a) Formas e implicaciones al explicitar el nivel de ocupación, tanto al nivel global como sectorial, con carácter de meta en los planes de desarrollo económico y social. Asignación de recursos y selección de tecnologías, consideradas tanto como alternativas entre tipos de tecnología, como alternativas de inversión entre diversos sectores de actividad.
  - b) Análisis de algunas formas de determinación, de los requerimientos de diversos tipos y niveles de mano de obra en los planes de desarrollo.
  - c) Análisis de la integración del planeamiento educativo. (\*\*)
  - d) Estudio de políticas de salarios, concebidos como el precio del factor trabajo que permite la mejor utilización, ubicación y orientación de la mano de obra en un proceso planificado de desarrollo a largo plazo, y de su adecuación con otras metas claves tales como la distribución del ingreso.

---

(\*) Detallado en el Anexo

(\*\*) Conjuntamente con el grupo UNESCO y la División de Asuntos Sociales.

B. Especialidad de planificación de recursos humanos en el curso básico de 1965

Otra de las tareas importantes a realizar por la Sección, sería la de preparar la especialidad de recursos humanos para el curso básico del año 1965. Dada la escasez y necesidad imperiosa de especialistas en este campo que se manifiesta en los diversos países de América Latina, su realización podría ser sumamente beneficiosa ya que permitiría confrontar y ordenar, a través de la experiencia obtenida del curso efectuado en 1963, algunos elementos del análisis de la situación de América Latina y de los estudios realizados en el plan de investigaciones anteriormente descritos.

Cabe señalar que este curso sólo se concibe íntimamente vinculado al plan de investigaciones centrales, es decir, la médula del curso y su orientación estarían dados en los mismos términos explicados en el plan de investigaciones.

C. Grupos asesores

Sería sumamente útil para el plan de investigaciones, como asimismo para los grupos asesores, el que especialistas de la sección visitaran algunos de ellos y estudiaran con sus integrantes los vacíos, necesidades y situaciones que se les presentan en su trabajo, en torno a los problemas centrales que se plantean en la planificación de recursos humanos. Si la sección contara a la brevedad posible con 3 ó 4 personas de modo de iniciar, también a la brevedad, el plan de investigaciones, se puede suponer que a fines del año 1964 y principios de 1965 ya estarían algunos de sus miembros capacitados para integrarse al trabajo de un grupo asesor.

La elección del o de los grupos asesores, para su estudio, habría que realizarla tomando en cuenta el plan de investigaciones y las características de la región o país donde éstos se desempeñen, de modo que puedan asegurar la obtención de resultados concretos que puedan servir como elementos de análisis y útiles como experiencia, para en el futuro aplicarlo en cualquiera de los grupos.

D. Curso Básico de Santiago 1964 y cursos intensivos

Con el objeto de ir entregando algunos elementos fundamentales, sobre la planificación de recursos humanos, a los participantes de los cursos Básicos e intensivos que mantiene el Instituto, sería útil efectuar en ellos, cursos cortos destinados a presentar algunos problemas y experiencias en torno a este campo. De modo de crear conciencia sobre la necesidad de no descuidar, en los trabajos de planificación, aquellos elementos que involucran el uso adecuado del potencial humano.