JIU/REP/89/10

DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS MEDIANTE LA COOPERACIÓN TÉCNICA

Preparado por

Kahono Martohadinegoro

y

Norman Williams

Dependencia Común de Inspección

Ginebra
1989

JIU/REP/89/10

Ginebra, agosto de 1989

DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS MEDIANTE LA COOPERACIÓN TÉCNICA

Preparado por

Kahono Martohadinegoro

y

Norman Williams

Dependencia Común de Inspección

INDICE

		Párrafos	Página
I.	INTRODUCCION	1 - 5	1
II.	DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS MEDIANTE LA COOPERACION TECNICA EN EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS	6 - 132	2
	A. *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*	11 - 21	3
	B. Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo de las Naciones Unidas (DCTD) ...	22 - 28	6
	C. Fondo de Población de las Naciones Unidas ..	29 - 31	7
	D. Comisiones regionales	32 - 35	8
	E. Organismo Internacional de Energía Atómica	36 - 42	10

GE.89-02878/3478E

INDICE (continuación)

			Párrafos	Página
II. (cont.)	F.	Organización de Aviación Civil Internacional	43 - 48	13
	G.	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación	49 - 61	15
	H.	Organización Marítima Internacional	62 - 72	17
	I.	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual	73 - 78	21
	J.	Unión Internacional de Telecomunicaciones ..	79 - 83	22
	K.	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura	84 - 93	24
	L.	Organización Internacional del Trabajo	94 - 102	26
	M.	Organización Mundial de la Salud	103 - 113	29
	N.	Organización Meteorológica Mundial	114 - 124	33
	O.	Unión Postal Universal	125 - 132	36
III.		CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	133 - 136	40

I. INTRODUCCION

1. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), una de las organizaciones que participan en la Dependencia Común de Inspección, pidió a ésta que incluyera en su programa de trabajo un estudio sobre el desarrollo de los recursos humanos mediante la cooperación técnica.

2. En los últimos años, este tema ha sido objeto de una atención cada vez mayor en el sistema de las Naciones Unidas. Todos los organismos especializados han demostrado concretamente su interés en él concediendo más importancia en sus programas de trabajo a sectores como la educación, la formación y el mejoramiento de los conocimientos técnicos en general. Esta mayor definición de los objetivos tiene por objeto contribuir al perfeccionamiento de cursillistas, becarios y participantes en esos programas, que abarcan actividades humanas, económicas y sociales muy diversas.

Presentación del objetivo del informe, algunas notas sobre la metodología empleada y conclusiones que deben extraerse.

3. Un examen detenido de la documentación disponible sobre las actividades de desarrollo de los recursos humanos de los organismos especializados pone de manifiesto dos hechos interesantes. En primer lugar, la similitud de los problemas con que han tropezado los organismos en la ejecución de sus programas; y, en segundo lugar, que esa situación se ha debido fundamentalmente a la insuficiencia de las actividades complementarias o de coordinación llevadas a cabo en esa esfera. Teniendo presentes estas observaciones, los Inspectores optaron por preparar una lista de las actividades de algunos organismos especializados y analizar su estructura orgánica, financiera y administrativa a fin de extraer algunas conclusiones que pudieran servir de base de estudio.

4. La preparación del presente estudio permitió a los Inspectores conocer mejor la importante contribución que las Naciones Unidas, los organismos especializados y otros importantes protagonistas en este sector de actividad internacional aportan al desarrollo de los recursos humanos.

5. Los Inspectores dan las gracias a todos los que colaboraron en la preparación y facilitación del material pertinente que hicieron posible el presente informe.

II. DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS MEDIANTE LA COOPERACION TECNICA EN EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS

6. Aunque se han realizado muchos estudios a fin de poner de manifiesto la contribución que el desarrollo de los recursos humanos aporta al proceso general de desarrollo, especialmente en los países en desarrollo, no se dispone de información suficiente para realizar un análisis completo del desarrollo de los recursos humanos. De ahí que también sea insuficiente nuestro conocimiento y comprensión de las relaciones básicas entre el desarrollo de los recursos humanos y el desarrollo social y económico, y de las fuertes interacciones existentes entre los diversos componentes del primero. Así pues, se reconoce en general que es necesario proseguir las investigaciones en esta esfera. Mientras tanto, se han intentado extraer algunas conclusiones en el presente informe yuxtaponiendo la información disponible sobre las actividades de apoyo de las diversas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a los esfuerzos de los países en desarrollo en la esfera del desarrollo de los recursos humanos.

Las actividades del sistema de las Naciones Unidas en materia de desarrollo de los recursos humanos se concentran sobre todo en el perfeccionamiento de los conocimientos, la formación y la mejora de la capacidad técnica de nacionales de los países en desarrollo, teniendo presentes las decisiones de los órganos gubernamentales respectivos y a la luz de las necesidades que esos países tienen de mano de obra capacitada.

7. Sus actividades se concentran fundamentalmente en el perfeccionamiento de los conocimientos, la formación y la mejora de la capacidad técnica de nacionales de los países en desarrollo, teniendo presentes las decisiones de los órganos gubernamentales respectivos y a la luz de las necesidades que esos países tienen de mano de obra capacitada. A este respecto, cabe considerar que sigue siendo válida la afirmación hecha por el Sr. Bradford Morse, ex Administrador del PNUD, en la Mesa Redonda Norte-Sur celebrada en Salzburgo en septiembre de 1986: "El único método seguro de desarrollar los recursos humanos es mediante la cooperación técnica, y, por mucho que se diga, la mejor inversión que puede hacerse en los países en desarrollo es la inversión en capacitación y la adquisición de conocimientos".

8. La información contenida en las distintas secciones de este capítulo muestra que el desarrollo de los recursos humanos siempre ha sido un elemento importante de todos los programas de desarrollo de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Todas las actividades del sistema en las esferas económica y social representan, en último término, una contribución a ese fin. Con respecto al perfeccionamiento de los conocimientos, la formación y la mejora de la capacidad técnica, éstos se llevan a cabo con la cooperación técnica del sistema de las Naciones Unidas en toda la gama de actividades que desarrolla sobre el terreno. En efecto, casi todos los proyectos de cooperación técnica tienen un elemento de capacitación.

9. Es difícil determinar con precisión qué actividades de los distintos proyectos ejecutados por los organismos se refieren de manera específica al desarrollo de los recursos humanos debido a la naturaleza del componente de capacitación que todos esos proyectos tienen. Además, las variantes existentes cuando se han de identificar los elementos del desarrollo de los recursos humanos son muchas, lo cual dificulta sobremanera la tarea de distinguir entre equipo, expertos y consultores, funciones consultivas con respecto a la formación del personal de contraparte, etc.

10. Una de las principales conclusiones que se derivan de un análisis general de la información disponible es que no existe en el sistema un mecanismo establecido de coordinación de los programas de los distintos organismos que garantice la coherencia entre ellos. El desarrollo de los recursos humanos depende de muchos factores, y sería un grave error minimizar la influencia de las fuertes relaciones existentes entre los diversos programas, tanto en lo que se refiere a la formulación de planes como el análisis del propio desarrollo de los recursos humanos. Por consiguiente, es esencial tener en cuenta este importante aspecto de la coordinación para evitar un sistema fragmentado. De lo contrario, las mejoras introducidas por las Naciones Unidas sólo tendrían en su mayor parte un efecto marginal, que evidentemente entrañaría un desperdicio de sus escasos recursos financieros.

A. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

El PNUD administra un gran número de proyectos que en su mayoría tienen algún elemento específico de formación, sea ésta a nivel local, en el empleo, en seminarios, etc.

11. En el marco general del PNUD, el concepto de desarrollo de los recursos humanos tiende a ir más allá de los aspectos educativos y de capacitación básicos como único procedimiento para mejorar los conocimientos técnicos de los participantes en sus diversos sectores de actividad. Representa un estímulo para el aprovechamiento de las energías humanas en todas las esferas, al que da una dimensión muy amplia. Las actividades del PNUD comprenden sectores como la salud, la nutrición, la planificación de la familia, la movilización de la juventud, etc. Se hace especial hincapié en la participación de las mujeres en todos los sectores del proceso de desarrollo, prestando más atención que nunca a este grupo de población. Este enfoque da lugar a que el componente de capacitación sea mayor en algunos proyectos, lo cual obliga a adoptar enfoques innovadores como la formación permanente en el empleo y, en casos especiales, la formación en instituciones especializadas extranjeras.

12. En el PNUD, la estructura orgánica del desarrollo de los recursos humanos adquiere nuevas dimensiones debido a la necesidad de programación, perfeccionamiento y preparación del factor humano. El Programa proporciona todos los instrumentos necesarios una vez que se han identificado las necesidades y los objetivos. Incumben al PNUD las funciones de evaluación previa y posterior del componente de capacitación de los diversos proyectos. Existe también un elemento de seguimiento continuo para conocer el impacto de los programas.

13. La administración de este recurso en el PNUD se realiza fundamentalmente a nivel de todos los departamentos, particularmente cuando se lleva a cabo la asignación de recursos, la decisión de la ejecución de los programas y la administración ordinaria de las actividades cotidianas del Programa.

El desarrollo de los recursos humanos en el PNUD tiene una significación más amplia -un desarrollo en el que la dimensión humana es el elemento central. Se hace hincapié en la incorporación de todos los grupos de población, especialmente las mujeres y los jóvenes.

14. Todos los recursos destinados a capacitación proceden de fondos administrados por el PNUD, que comprenden las cifras indicativas de planificación (CIP), fondos especiales como el Fondo de Medidas Especiales para los países menos adelantados y contribuciones de participación en la financiación de los gastos procedentes de los gobiernos o terceras partes, como países que hacen donaciones a título bilateral y que proporcionan apoyo directo a las actividades de los proyectos o de los programas.

15. De los 4.062.421.652 dólares de los recursos totales del PNUD presupuestados en los años 1980-1987, ambos inclusive, 453.298.441 dólares (aproximadamente el 11%) se destinaron a capacitación. No incluyen, por supuesto, la formación en el empleo impartida por el personal de los proyectos, tanto internacional como nacional, durante la ejecución de su trabajo en el marco de las actividades financiadas por el PNUD, o el equipo utilizado con fines de capacitación.

El PNUD se encarga de la administración rutinaria. No existe un departamento específico de desarrollo de los recursos humanos, y dependencias sustantivas se encargan con exclusividad de todas las cuestiones relacionadas con esta actividad.

16. De la cantidad total anteriormente mencionada, 426.646.326 dólares (aproximadamente el 8,5%) se presupuestaron en el Sector de Educación y el Subsector de Desarrollo de los Conocimientos Técnicos. Con arreglo a la clasificación del CAC, el Sector de Educación comprende subsectores relativos a la educación, la política y planificación educativas, los servicios educativos y la tecnología pedagógica, el sistema educativo y la educación no formal. El desarrollo de los conocimientos técnicos es un subsector del empleo y abarca la formación profesional y técnica.

Cuadro 1

Asignaciones presupuestarias en dos sectores importantes durante 1980-87

(En millones de dólares de los EE.UU.)

	Sector de la educación	Sector del desarrollo de las capacidades técnicas
Personal de los proyectos	116 906 960	73 417 947
Subcontratistas	15 032 257	4 916 274
Capacitación	43 439 478	16 540 028
Equipo	43 052 892	19 539 842
Varios	64 313 238	29 487 410
	282 744 825	143 901 501
Total		426 646 326

17. En 1980-87, las cantidades presupuestadas para los principales componentes del desarrollo de los recursos humanos del total asignado para actividades de formación en todos los sectores (453.298.441 dólares, como se indicó más arriba) ascendieron a 277.443.398 dólares para becas, 136.893.146 dólares para capacitación en grupo, 21.501.656 dólares para la capacitación en el empleo, con un saldo de 17.460.241 dólares que refleja ajustes de años anteriores (incluidas las cantidades presupuestadas en 1980).

18. Los proyectos financiados por el PNUD son objeto de un seguimiento continuo y una evaluación periódica en relación con sus objetivos concretos. Aunque los proyectos frecuentemente tienen objetivos de desarrollo de los recursos humanos y elementos de educación y capacitación, no es posible hacer una afirmación general y significativa respecto de la consecución de tales objetivos. Sin embargo, el PNUD está considerando cómo ayudar más eficazmente a los gobiernos a alcanzar dichos objetivos. El Consejo de Administración, en su período de sesiones celebrado en junio de 1986, examinó un documento del PNUD sobre este tema que aportaba una contribución a la identificación de determinados objetivos del programa en este sector para el futuro. La evaluación temática del desarrollo de los recursos humanos más reciente es la realizada conjuntamente con la OIT (1985).

Más del 11% de los recursos del PNUD se destinan al desarrollo de los recursos humanos -hasta 1987, se asignaron 426.646.326 dólares a la Sección de Evaluación y Conocimientos Técnicos. Las cantidades adicionales que se indican en el párrafo 16 se destinaron a otras formas de desarrollo de los recursos humanos.

19. El organismo de ejecución se encarga del seguimiento de los progresos realizados por los becarios y recibe informes periódicos y finales de cada uno de ellos. El Representante Residente del PNUD es el responsable del seguimiento general de la ejecución del programa de capacitación. Se emplea un sistema de seguimiento establecido por el equipo de gestión de proyectos y el Representante Residente a fin de no perder contacto con los becarios que regresan y obtener de ellos la necesaria información que será importante para la planificación de futuras actividades de capacitación

El PNUD evalúa el desarrollo de los recursos humanos de diversas formas, a pesar del alcance limitado de sus funciones. Es una tarea básica de los organismos de ejecución, pero la actividad de seguimiento y la vigilancia constante de los becarios y los cursillistas por los Representantes Residentes del PNUD aportan un elemento de evaluación segura.

20. Teniendo en cuenta la gran variedad de las actividades de capacitación en los diversos sectores, el PNUD tuvo dificultades en extraer conclusiones generales, salvo en lo que respecta a la importancia de coordinar mejor las actividades de capacitación de los gobiernos y los donantes con miras a evitar duplicaciones y despilfarro. En particular, un esfuerzo de capacitación más coordinado podría reformar las instituciones docentes nacionales y regionales, en vez de la tendencia actual a impartir enseñanzas en instituciones oficiales de los países desarrollados. En los tres últimos años, el PNUD también ha hecho hincapié en la dimensión humana como elemento importante de todas las fases del desarrollo.

21. El PNUD lleva a cabo evaluaciones a fondo de proyectos conjuntos y un seguimiento de los proyectos que tienen importantes componentes de desarrollo de los recursos humanos.

B. Departamento de Cooperación Técnica para el Desarrollo de las Naciones Unidas (DCTD)

22. El DCTD de las Naciones Unidas ha proporcionado con carácter prioritario capacitación práctica a personal nacional de base en sectores como los recursos hídricos, los recursos minerales y energéticos y el desarrollo rural integrado. También se ha capacitado a personal superior y subalterno, especialistas/ingenieros y técnicos en centros universitarios y en el empleo (capacitación práctica). Tomando un año representativo, se conceden 3.300 becas, el 50% de ellas para estudios universitarios y el otro 50% para capacitación práctica. (3.345 en 1980; 3.531 en 1981; 2.728 en 1982; 3.242 en 1983; 3.634 en 1984; 3.670 en 1985; 3.818 en 1986 y 3.773 en 1987).

Se conceden más de 3.000 becas cada año para proseguir estudios y para perfeccionamiento profesional, de nivel universitario y otro tipo de formación especializada.

23. Los programas de capacitación y de becas del DCTD son administrados centralmente en la Sede.

24. Basándose en el documento relativo a cada proyecto, la división sustantiva de la Sede asigna los proyectos al equipo respectivo/oficial designado para la prestación de asistencia técnica y en materia de gestión. La administración de los proyectos, que entraña la contratación de expertos, la capacitación de becarios, viajes de estudios, compras de equipo, etc., se lleva a cabo en cooperación con las dependencias respectivas del Servicio de Administración y Contratación para la Asistencia Técnica de la División de Apoyo a los Programas.

El seguimiento constante de las becas y la evaluación de los logros conseguidos es una característica destacada de este Departamento.

25. Los proyectos de capacitación, reforma de la administración civil, organización y gestión, etc., se asignan a la Subdivisión de Sistemas de Administración Pública y Capacitación de la División de Administración para el Desarrollo. Posteriormente, se asignan proyectos individuales a equipos/funcionarios/asesores técnicos de la Subdivisión.

26. El DCTD lleva a cabo su labor de seguimiento mediante informes parciales durante el período de una beca, un informe final redactado al terminar el programa de capacitación y antes de que el becario regrese a su país, y un cuestionario que se ha de llenar seis meses después del regreso. Los exámenes tripartitos son la forma de evaluación más común en el Departamento.

27. Como resultado de las evaluaciones, se están examinando varias sugerencias para mejorar los programas de capacitación, incluido el diseño de los programas de becas, junto con los programas de desarrollo en general.

28. Además, el DCTD tiene la intención de utilizar en mayor medida los módulos y las carpetas de material didáctico preparados por los gobiernos, y de mejorar el seguimiento y la evaluación de los programas.

C. Fondo de Población de las Naciones Unidas

29. La mayor parte de los proyectos financiados por el FNUAP contienen elementos que se refieren directa o indirectamente al desarrollo de los recursos humanos. Por consiguiente, es muy difícil proporcionar información sobre la naturaleza exacta o el alcance preciso de esa asistencia, ya que esa esfera frecuentemente constituye

parte de otra actividad presupuestaria; por ejemplo, el FNUAP financia los servicios de expertos, consultores y directores en muchos proyectos. Parte del trabajo de cada una de esas personas guarda relación con programas de capacitación o educación destinados al personal nacional, mientras que pueden dedicar parte de su tiempo a funciones administrativas o a la prestación de servicios. Cabe decir lo mismo de parte del equipo. No es fácil determinar qué equipo o qué porcentaje de determinado equipo se utilizó en actividades de desarrollo de los recursos humanos y qué porcentaje en otros aspectos de un proyecto total.

Toda la actividad de ejecución de los proyectos del FNUAP está orientada al desarrollo de los recursos humanos. No existe una medida para determinar qué porcentaje de los proyectos consiste únicamente en capacitación.

30. Las actividades de desarrollo de los recursos humanos del FNUAP representan, en términos financieros, alrededor del 18,7% de su asistencia total y consisten fundamentalmente en becas, seminarios/cursillos, reuniones, viajes de estudios, cursos y otras formas de capacitación.

31. La asistencia prestada por el FNUAP con cargo a su presupuesto a actividades relacionadas con el desarrollo de los recursos humanos indica que se gastaron con este fin alrededor de 138.226.000 dólares en 1980-1985. Se dedicaron unos 46,6 millones de dólares (33,7%) en equipo. Las becas representaron la segunda partida de gastos en el desarrollo de los recursos humanos, con 28,2 millones de dólares (20,4%), frente a 25,7 millones de dólares (18,6%) en seminarios y 15,7 millones de dólares (11,4%) en cursos. En 1986 y 1987 se gastaron alrededor de 16,3 y 17,3 millones de dólares, respectivamente (33,6 millones de dólares), en capacitación. Alrededor del 32,3% de los recursos se dedicaron al desarrollo de los recursos humanos; las becas, los seminarios y el equipo representaron la segunda partida de gastos con 18,9 y 20,6 millones de dólares (39,5 millones de dólares), es decir, el 18,7 y el 19,2% (37,9%).

D. Comisiones regionales

32. Todas las comisiones económicas regionales intervienen activamente en el desarrollo de los recursos humanos. Sin embargo, la CESPAP parece ser la primera Comisión de las Naciones Unidas que ha iniciado con éxito un plan regional en esta esfera mediante la aprobación de un plan de acción para perfeccionar los conocimientos técnicos y aumentar la productividad de los enormes recursos humanos de la región, así como para mejorar la capacidad tecnológica de ésta. Este planteamiento tiene algunas analogías con la propuesta del CAC de que la

Estrategia Internacional del Desarrollo para el Cuarto Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo se concentre en el desarrollo de los recursos humanos y la eliminación de la pobreza, que también constituye una prioridad de la CESPAP.

33. Estas decisiones han permitido llegar a un consenso en el sentido de que el desarrollo de los recursos humanos requiere una planificación global no dejando al azar cada uno de sus distintos aspectos, para que los 3.000 millones de habitantes de la región no se conviertan en una carga insoportable. El Plan de Acción de la CESPAP se basaba en el principio de que sólo un enfoque global puede garantizar un progreso social que permita introducir los numerosos cambios, reformas y mejoras necesarios para no poner en entredicho el crecimiento iniciado.

La CESPAP ha examinado la cuestión del desarrollo de los recursos humanos y sus aspectos tecnológicos, sociales y laborales en sus períodos de sesiones de 1986 y 1987, y de nuevo en el de 1988 cuando aprobó el Plan de Acción de Yakarta sobre el desarrollo de los recursos humanos.

34. El Plan de Acción de Yakarta, aprobado por la CESPAP en su 44° período de sesiones anual, constituye fundamentalmente una orientación flexible y global en materia de política para un desarrollo social y económico equilibrado. Contiene 33 amplias recomendaciones de política y 106 propuestas de acción específicas, y se concentra en los problemas básicos del desarrollo de los recursos humanos en la región relativos al empleo y la fuerza de trabajo, la ciencia y la tecnología, y la calidad de la vida. Sus objetivos principales son ayudar a la región a hacer frente al gravísimo problema de desempleo generalizado, ayudar a los países en desarrollo de la región a utilizar los adelantos de la ciencia y la tecnología, y acelerar el mejoramiento del nivel de vida en la región.

35. La secretaría de la CESPAP aportó los resultados de amplias investigaciones como base para las deliberaciones a fondo realizadas por la Comisión en 1986 y 1987 sobre los aspectos tecnológicos y sociales del desarrollo de los recursos humanos. Como contribución a la ejecución del Plan de Yakarta fundamentalmente a nivel nacional, la secretaría de la CESPAP ha tomado medidas inmediatas, examinando el contenido de cada una de las actividades de cada programa en materia de desarrollo de los recursos humanos y clasificándolas en actividades centrales o suplementarias.

E. Organismo Internacional de Energía Atómica

36. El mandato del OIEA es acelerar y ampliar la contribución que aporta la energía atómica a la paz. Con arreglo a sus estatutos, promueve el intercambio y la formación de científicos y expertos para la transferencia de conocimientos y tecnología, de modo que los países puedan emplear las técnicas nucleares en beneficio del desarrollo nacional. El OIEA puede prestar servicios de expertos y suministrar equipo con ese fin, teniendo debidamente en cuenta las necesidades de las zonas en desarrollo del mundo. Los campos de aplicación comprenden la utilización de isótopos radiactivos en la agricultura, la medicina, la hidrología y la industria; las materias especializadas que se requieren como base para esas aplicaciones comprenden la energía atómica general y la física, la química y la ingeniería nuclear. Se hace especial hincapié en la protección contra las radiaciones y la seguridad nuclear como elementos necesarios de las actividades anteriormente mencionadas.

Los programas de desarrollo de los recursos humanos del OIEA comprenden el desarrollo de la energía atómica en general, la física nuclear, la química nuclear, la prospección, extracción y elaboración de materiales nucleares, la seguridad de la energía nuclear, la aplicación de isótopos en la medicina, la biología y la agricultura, y la tecnología de la ingeniería nuclear.

37. Se promueve la contribución del OIEA al desarrollo de los recursos humanos en los Estados miembros concediendo becas individuales para estudios superiores o para visitas científicas, financiando cursos de capacitación interregionales, regionales y nacionales, y facilitando la transferencia sobre el terreno de conocimientos mediante el asesoramiento de expertos. El cuadro 2 contiene información sobre el número de becas, visitas científicas y cursos de capacitación interregionales y regionales organizados en los últimos ocho años (1981-1988). El OIEA no reúne datos completos sobre los cursos de capacitación nacionales a cuya financiación ha contribuido, ya que se considera fundamentalmente una actividad gubernamental. Además, no es posible cuantificar el número de personas formadas como resultado de las visitas de expertos (unas 2.000 por año). En general, la duración media de las becas ha disminuido de 10,4 meses-hombre en el decenio de 1960 a 9,9 en el de 1970 y a 5,1 en los años ochenta. Estas cifras indican una fuerte disminución de las becas concedidas para la obtención de títulos universitarios, y un aumento del interés en una capacitación muy específica con un fuerte componente práctico.

38. La administración de las diversas actividades se centraliza en la sede del OIEA a jornada completa. Los gobiernos transmiten al OIEA las solicitudes de becas y de visitas científicas, y después de una evaluación por el personal técnico del Organismo, las aprobadas se

transmiten a las instituciones apropiadas, armonizando los deseos de los gobiernos solicitantes con los de los gobiernos y las instituciones hospedantes. Es importante señalar que de los 60 Estados miembros aproximadamente que han actuado como hospedantes en los últimos años, unos 40 son países en desarrollo. En 1987 se llevó a cabo un examen especial de evaluación del programa, al que seguirán otros para garantizar un seguimiento constante de la administración y la ejecución.

39. El programa interregional de cursos de capacitación tiene por objeto ofrecer una formación especializada, mientras que los programas regionales reflejan las prioridades regionales. Siempre que es posible, se hace una exposición de estos últimos programas en las reuniones de coordinación regionales a las que asisten representantes de los gobiernos y del OIEA. En 1986 también se hizo una evaluación a fondo de los programas de cursos de capacitación.

40. Las actividades de cooperación técnica llevadas a cabo por el OIEA, inclusive las becas y los cursos de capacitación, se financian de diversas maneras. Los gastos de personal se sufragan con cargo al presupuesto ordinario. El propio programa se financia con contribuciones voluntarias de los Estados miembros al Fondo de Asistencia y Cooperación Técnicas, con arreglo a un objetivo recomendado cada año por la Junta de Gobernadores a la Conferencia General. Los Estados miembros también hacen contribuciones extrapresupuestarias y donaciones en especie mientras que el PNUD financia proyectos cuyo organismo de ejecución es el OIEA.

La coordinación es una palabra clave en la administración de las actividades del OIEA en materia de desarrollo de los recursos humanos. Se armonizan los programas de los países desarrollados y de los países en desarrollo para garantizar a los participantes una capacitación de la máxima calidad.

41. La financiación de becas y visitas científicas puede formar parte de un proyecto de cooperación técnica o hacerse con cargo a una asignación para el desarrollo regional de la fuerza de trabajo cuando la capacitación es una actividad preparatoria o complementaria de un proyecto o cuando no se necesita otra forma de asistencia técnica. En el cuadro 3 se indica la financiación por recursos durante el período 1981-1988. Se observará que las donaciones en especie desempeñan una función importante en los programas de becas. Aunque las cantidades totales asignadas han aumentado en términos absolutos en los últimos años, el porcentaje gastado en becas respecto de los gastos en otros componentes del programa de cooperación técnica en su conjunto han disminuido mucho (de un 70% del programa total a comienzos del decenio de 1960 a un 50% en los primeros años setenta y a menos del 20% en los años ochenta).

Cuadro 2

Actividades de capacitación y fondos dedicados a ellas en el período 1981-1988 - OIEA

2a. Personas capacitadas y meses-hombre (m-h) dedicados a actividades de capacitación en el marco de programas de becas y de cursos de capacitación

Año	Becas*		Visitas científicas*		Cursos de capacitación			Total de personas capacitadas	
	(Número)	(m-h)	(Número)	(m-h)	(Número)	Participantes (Número)	Participantes (m-h)	(Número)	(m-h)
1981	577	3 249	31	21	28	498	707	1 106	3 977
1982	551	3 097	41	24	36	703	830	1 295	3 950
1983	612	3 055	65	34	35	659	937	1 336	4 025
1984	702	3 473	123	67	51	850	1 220	1 675	4 709
1985	615	3 323	188	109	60	926	1 098	1 729	4 529
1986	734	3 610	203	137	71	972	982	1 909	4 739
1987	870	4 437	160	101	64	945	915	1 975	5 453
1988	682	3 056	156	89	89	1 109	958	1 947	4 103
Total	5 343	27 300	967	582	434	6 662	7 647	12 972	35 485

* Las becas representaron un promedio de 5,1 meses-hombre y las visitas científicas 0,6 meses-hombre.

2b. Desembolsos realizados en programas de becas y cursos de capacitación, en relación con el Programa de Cooperación Técnica del Organismo

Año	Programa de becas				Programa de cursos de capacitación				Total (en miles de dólares)	Porcentaje del programa total	Programa de Cooperación Técnica (en miles de dólares)
	Becas (en miles de dólares)	Visitas científicas (en miles de dólares)	Total parcial (en miles de dólares)	Porcentaje del programa total	Regionales (en miles de dólares)	Interregionales (en miles de dólares)	Total parcial (en miles de dólares)	Porcentaje del programa total			
1981	4 346	158	4 504	21	418	1 851	2 269	11	6 773	32	20 960
1982	4 025	119	4 144	18	139	2 130	2 269	10	6 413	28	23 006
1983	4 157	152	4 309	16	526	1 576	2 102	8	6 411	24	26 615
1984	4 672	371	5 043	15	1 004	2 237	3 241	10	8 284	25	32 582
1985	4 905	544	5 449	16	1 692	2 908	4 600	14	10 049	30	33 716
1986	5 857	778	6 635	17	1 866	3 081	4 947	12	11 582	29	39 980
1987	8 828	505	9 333	20	1 731	2 765	4 496	10	13 829	30	46 345
1988	5 881	544	6 425	18	2 701	2 277	4 978	13	11 403	31	36 986
Total	42 671	3 171	45 842	18	10 077	18 825	28 902	11	74 744	29	260 190

Fuente: OIEA.

Cuadro 3

Fuente de los fondos para becas

Fuente de los fondos	(En miles de dólares)	Porcentaje del total
Fondo de Asistencia y Cooperación Técnicas	24 819	58.1
Recursos extrapresupuestarios	1 230	2.9
Donaciones en especie	14 720	34.5
PNUD	1 901	4.5
TOTAL	42 670	100.0

42. Los programas de desarrollo de los recursos humanos son objeto de un examen constante. Se realizan evaluaciones periódicas de las reacciones de los becarios a los programas de capacitación. Se realiza un seguimiento, entre otros factores, de la tasa de desaprovechamiento una vez completada la formación. Con ello se hace referencia al número de becarios que no siguen desarrollando actividades relacionadas con su formación durante los dos años previstos en el impreso de solicitud. Se considera que este problema es muy grave en los Estados miembros cuya escasez de personal es mayor, ya que, al cambiar las prioridades gubernamentales, la necesidad de transferir personal a otras funciones aumenta. Los Estados miembros están estudiando, con la asistencia del OIEA, la necesidad de una planificación a más largo plazo de la fuerza de trabajo que se ajuste a los planes nacionales de desarrollo.

F. Organización de Aviación Civil Internacional

43. En la esfera del desarrollo de los recursos humanos la OACI ha centrado la mayor parte de sus esfuerzos en mejorar los conocimientos técnicos del personal de aviación civil mediante formación profesional y becas. Esta capacitación, que puede ser conceptualmente formal, se imparte en centros de capacitación de todo el mundo o en forma de capacitación "en el empleo" y, según la disciplina y la etapa, permite a los aspirantes de escuela superior, universidad y nivel posgraduado adquirir las aptitudes que requiere la aviación civil. Aunque es difícil de cuantificar, se estima que tradicionalmente por lo menos el 50% de las actividades de asistencia técnica de la OACI se dedican al desarrollo de los recursos humanos en algunas de las más de cien disciplinas que se requieren en aviación civil o en todas ellas.

La rama de aviación civil del sistema de las Naciones Unidas proporciona capacitación en más de 100 disciplinas relacionadas con actividades de aviación civil en todo el mundo. La financiación de capacitación mediante becas procede en un 98% de fondos del PNUD y en un 2% de fondos fiduciarios.

44. La organización de las actividades de desarrollo de los recursos humanos de la OACI corre a cargo de su sede y de sus seis oficinas regionales, situadas en el mundo en desarrollo. Los proyectos de capacitación que entrañan actividades en institutos nacionales y regionales de aviación civil son dirigidos desde la sede con la asistencia, de ser necesario, de las oficinas regionales. La formación mediante becas normalmente se basa en la guía de capacitación de la OACI, que contiene información sobre la capacitación ofrecida en más de 200 instituciones de todo el mundo y que se distribuye a los 159 Estados contratantes de la OACI.

45. La financiación del desarrollo de los recursos humanos a través de la Dirección de Asistencia Técnica de la OACI procede totalmente de fondos extrapresupuestarios. Durante los últimos cinco años el 61% de los fondos extrapresupuestarios provino de fuentes del PNUD y el 39% de fondos fiduciarios. De los porcentajes anteriores aproximadamente el 15% se dedica a capacitación mediante becas, el 98% de las cuales corresponde a fondos del PNUD y el 2% a fondos fiduciarios.

46. En la OACI todo becario ha de presentar un informe oficial al finalizar su curso (y en el caso de los becarios que siguen un curso de duración relativamente larga, a mediados del mismo) sobre la efectividad o ineficacia de su formación. También se requiere un informe de la institución de capacitación sobre los progresos del becario a mediados del curso si se trata de un curso más largo y sobre su éxito o fracaso sea cual fuere su duración. Esos informes son evaluados por la Sección de Becas y la Sección de Apoyo Técnico de la Dirección de Asistencia Técnica de la OACI, que analiza las tendencias o indicaciones. Las deficiencias identificadas por los becarios en la calidad de un curso de una institución de capacitación o en esferas conexas se notifican a la institución para que adopte posibles medidas correctivas.

La efectividad de la capacitación es comprobada por la OACI de una manera organizada. Por consiguiente, en los períodos siguientes a la capacitación se realizan evaluaciones de la capacitación a mediano plazo y evaluaciones complementarias periódicas.

47. En las evaluaciones a posteriori de proyectos del PNUD/OACI con un componente importante de becas se estudia la capacitación para evaluar los progresos y la aplicación de lo que los aspirantes han aprendido en su capacitación, etc.

48. En 1984 se llevó a cabo, utilizando consultores independientes, una evaluación a fondo PNUD/OACI de los centros regionales de capacitación en aviación civil patrocinados por la OACI en Bangkok, Yakarta, Manila y Singapur, que ofrecen capacitación especializada/avanzada a estudiantes de Asia y el Pacífico y otras regiones. Con arreglo a las conclusiones, estos centros están prestando un servicio valioso y muy necesario y los resultados han sido alentadores.

G. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación

49. La FAO da gran prioridad en sus programas al desarrollo de los recursos humanos. Sus esfuerzos tienen por objeto ayudar a los países miembros a crear capacidad de mano de obra nacional para el desarrollo agrícola y rural mediante el establecimiento o el fortalecimiento de instituciones de formación agrícola, capacitación y desarrollo rural, aumentar el número de personas capacitadas y mejorar la capacidad de los ya formados y en el empleo. Además de actividades específicas destinadas a la creación de instituciones y la capacitación en el servicio, casi todos los proyectos sobre el terreno se orientan al desarrollo de los conocimientos y aptitudes de homólogos nacionales y beneficiarios situados en los países donde se ejecutan estos proyectos.

50. La FAO realiza actividades de desarrollo de los recursos humanos con arreglo a su programa ordinario y a su programa de campo. El programa ordinario es financiado con cargo al presupuesto ordinario evaluado y es ejecutado por las direcciones técnicas de la sede y las oficinas regionales. El programa de campo se financia con recursos extrapresupuestarios -PNUD, fondos fiduciarios, etc. Aunque todas las direcciones técnicas de la FAO participan en las actividades de capacitación que lleva a cabo la Organización, la Dirección de Recursos Humanos, Instituciones y Reforma Agraria tiene un servicio (Servicio de Enseñanza y Extensión Agrícolas, "ESHE") cuya principal función es la promoción del desarrollo de los recursos humanos mediante capacitación y educación formal y no formal. La FAO estableció también en 1978 un Grupo de Trabajo interdepartamental de capacitación, que es el principal órgano asesor sobre políticas y programas relativos a la participación de la FAO en la capacitación con sus países miembros.

51. Como se indicó anteriormente, en la FAO las actividades de desarrollo de los recursos humanos se financian con cargo al presupuesto ordinario y a recursos extrapresupuestarios. Estas actividades son numerosas y abarcan la capacitación y la creación de instituciones. El desarrollo de los recursos humanos forma parte de diversos proyectos sobre el terreno.

52. La capacitación es una actividad continua en la FAO. Es una de las prioridades repetidas que se establecen en el Programa de Labores y Presupuesto. En virtud de proyectos del PNUD y fondos fiduciarios se concede un gran número becas que constituyen una parte claramente definida e importante de las actividades globales de capacitación de la FAO. En virtud del programa de

Las direcciones técnicas de la FAO administran activamente el programa de desarrollo de los recursos humanos. La financiación de programas se hace con cargo al presupuesto ordinario por programas y al presupuesto de campo, financiado

cooperación técnica (PCT) se asigna también una cierta cantidad para becas de breve duración.

53. Además, la FAO concede cada dos años seis becas de investigación cuya duración varía entre uno y dos dos años. Son las becas André Meyer y se incluyen en el presupuesto ordinario por programas. Estas becas se conceden normalmente a candidatos de los países miembros para realizar investigación avanzada en temas relacionados con la agricultura y el desarrollo rural.

54. La labor de desarrollo de los recursos humanos se concreta también en numerosos viajes de estudio, proyectos de creación de instituciones y la preparación y difusión de gran número de publicaciones y manuales de capacitación en diversas esferas técnicas de la agricultura, la silvicultura y las pesquerías.

este último con fondos extrapresupuestarios. Como un incentivo más a los programas de desarrollo de los recursos humanos, cada dos años se conceden seis becas de investigación a estudiantes meritorios, las becas André Meyer. La FAO realiza una evaluación anual de las actividades de capacitación (labor de evaluación).

55. En la FAO la financiación del desarrollo de los recursos humanos proviene fundamentalmente de tres fuentes:

1. El presupuesto ordinario por programas;

2. Fondos de proyectos del PNUD;

3. Fondos fiduciarios.

56. De las tres fuentes mencionadas, la mayor parte del desarrollo de los recursos humanos según la esfera de actividad abarca una amplia base. Para los períodos examinados entre 1981 y el final de 1988 se gastaron en becas en el extranjero unos 92 millones de dólares de los EE.UU. y 129 millones de dólares de los EE.UU.en otras actividades de capacitación, incluidos viajes de estudios.

Cuadro 4

Porcentaje de distribución de recursos de la FAO para el desarrollo de los recursos humanos

(En dólares de los EE.UU.)

Fuentes	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
PO	18	11	17	12	17	12	14	08
PNUD	55	60	53	57	52	51	46	56
Fondos fiduciarios	27	29	30	31	31	37	40	36

Fuente: FAO.

57. En 1980 la FAO realizó una evaluación de la capacitación agrícola en actividades de desarrollo de los recursos humanos. La evaluación comprendía estudios realizados en siete países y estudios relativos a 48 proyectos.

58. Además, el personal de las direcciones técnicas y los consultores evaluaron por separado un gran número de proyectos y actividades de capacitación de la FAO. Los resultados de estas evaluaciones se comunicaron a los donantes y a los países participantes. Otro tipo de evaluación que se efectúa en la FAO es la evaluación tripartita, que comprende representantes de la FAO, los países donantes y los países beneficiarios. De esta manera se evalúan unos 100 proyectos al año.

59. A este respecto se ha de hacer mención también del estudio anual de actividades de capacitación de la FAO, que proporciona información cuantitativa sobre varios aspectos como tipo de capacitación, nivel, lugar, ocupación de los aspirantes, tema de la capacitación, número de aspirantes, sexo, etc. En 1981 la FAO introdujo un estudio en dos etapas de antiguos becarios para obtener información concreta acerca de la idoneidad y adecuación de la capacitación mediante becas y en particular su utilidad para el trabajo ulterior de los interesados en sus países de origen.

60. Todas las dependencias de la FAO relacionadas con el desarrollo de los recursos humanos mediante la educación y la capacitación tienden a mejorar las actividades de capacitación de la organización y sus repercusiones sobre el desarrollo de los recursos humanos en los Estados miembros.

61. En 1985 se completó una evaluación de las actividades de capacitación e investigación de la División Mixta FAO/OIEA para el empleo de isótopos y radiaciones nucleares en el desarrollo de la agricultura y la alimentación.

H. Organización Marítima Internacional

62. Los órganos rectores de la OMI han asignado durante muchos años la máxima prioridad a la capacitación marítima en todos los niveles. En consecuencia, el programa de cooperación técnica de la Organización, apoyado en su totalidad con contribuciones de carácter voluntario, ejecuta actividades de proyectos que están destinadas a incrementar la capacidad técnica y la autonomía que los países en desarrollo necesitan para asegurar una navegación más segura para los navegantes, los buques, sus pasajeros y su carga, los puertos y las instalaciones costeras y el medio marino y los recursos oceánicos.

63. Durante el decenio de 1980 se han utilizado los fondos de donantes y las contribuciones en especie disponibles para desarrollar una red mundial de instituciones de capacitación marítima que abarca la Universidad Marítima Mundial y sus diversas ramas regionales, el Instituto Internacional de Derecho Marítimo de la OMI de La Valetta (Malta), la Academia Marítima Internacional de la OMI en Trieste (Italia) y otras academias de capacitación marítima de todo el mundo. Los objetivos de estos institutos son:

En la OMI el desarrollo de los recursos humanos se efectúa en virtud del Programa de Cooperación Técnica, financiado en su totalidad mediante contribuciones de carácter voluntario.

a) proporcionar programas de capacitación marítima en los niveles básico, certificado de competencia, avanzado y posgraduado;

b) ayudar aunos 90 institutos de capacitación marítima de 58 países en desarrollo en lo que respecta al establecimiento o la modernización de los medios de capacitación, así como la preparación de planes de estudios y compendios;

c) elaborar y llevar a cabo cursos breves especializados destinados a proporcionar capacitación marítima actualizada al personal de navegación, técnicos de seguridad marítima y prevención de la contaminación, autoridades portuarias y personal de las compañías navieras; y

d) organizar servicios de experto a corto y a largo plazo, becas y capacitación en grupo en más de 125 países y territorios para ofrecer competencia técnica de la más alta calidad al personal marítimo relacionado con aspectos prácticos y jurídicos cotidianos de la navegación técnica y los servicios portuarios.

64. La piedra de toque del programa de cooperación técnica de la OMI es la capacitación marítima, que da la primacía a la asistencia a los países en desarrollo para aumentar sus medios y capacidades de formación marítima con el fin de que puedan capacitar eficazmente a sus propios nacionales para promover la seguridad marítima, la prevención de la contaminación marina y los aspectos técnicos conexos del transporte marítimo y los puertos.

65. La Universidad Marítima Mundial continuará proporcionando capacitación marítima a nivel de posgraduado para que los países en desarrollo puedan capacitar a sus propios expertos, reduciendo así su dependencia del personal extranjero. La Universidad ha recibido ya a más de 500 estudiantes de 97 países.

Casi 300 de ellos se han graduado y han regresado a sus países respectivos donde están ocupando importantes puestos en el sector marítimo, aumentando así la autonomía de los países en desarrollo. Además, la Universidad está estableciendo las bases para una cooperación más estrecha y más coherente entre las administraciones marítimas de los países en desarrollo para la solución de sus problemas comunes. La Universidad debe su éxito hasta ahora a las contribuciones financieras y en especie de prácticamente todos los Estados miembros de la OMI que han contribuido de una manera u otra al establecimiento y apoyo de la Universidad.

66. Para complementar los cursos marítimos avanzados que ofrece la Universidad, la Organización ha promovido en los últimos años el establecimiento en todas las regiones en desarrollo de ramas de la Universidad Marítima Mundial para la realización de seminarios y cursos breves especializados en los planos nacional y regional. Se ha preparado un programa de cursos breves que se está realizando actualmente para atender a las necesidades de capacitación marítima de los países en desarrollo en una diversidad de temas relacionados con las exigencias que contiene el Convenio Internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978, así como otras actividades de navegación y portuarias.

La Universidad Marítima Mundial y más de 90 institutos de capacitación administran el programa en más de 125 países. La DCI ha hecho dos trabajos de evaluación sobre la OMI (JIU/REP/84/4 y JIU/REP/89/3).

67. Durante los próximos años las ramas de la Universidad Marítima Mundial y la Academia Marítima Internacional de la OMI en Trieste (Italia) desempeñarán un papel de especial importancia en la realización de estos cursos breves en beneficio de 12 a 40 estudiantes de hasta 20 países para cada curso, según la naturaleza y el alcance del curso especializado de que se trate.

68. El Instituto Internacional de Derecho Marítimo de la OMI en La Valetta (Malta) proporcionará capacitación en derecho marítimo de vital importancia, destinada a facilitar la traducción efectiva de los convenios y reglamentos mundiales en legislación marítima nacional. El Instituto Internacional de Derecho Marítimo de la OMI ofrecerá cursos jurídicos de un año a nivel de posgraduado a un máximo de 20 juristas calificados de los países en desarrollo y otros países. Para promover la participación equitativa de la mujer el 50% de las plazas de cada curso se reservará a las candidatas.

69. Las actividades de cooperación técnica ejecutadas o patrocinadas por la OMI se sufragan por entero mediante contribuciones de donantes de carácter voluntario.

Los principales donantes son el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y los países donantes. La capacitación marítima mediante becas desempeña un papel decisivo en el programa de cooperación técnica de la Organización, que elabora programas de becas ajustados a las necesidades en todos los niveles, en beneficio del personal marítimo de países de todas las regiones en desarrollo, previa solicitud. Las publicaciones de la OMI tituladas "Strategy for Maritime Training", "Strategy for the Protection of the Marine Environment" y "Strategy for the Integration of Women in the Maritime Sector", aparecidas en 1988, proporcionan esquemas de esferas en las que se requiere un aumento de las actividades de cooperación técnica y de desarrollo de los recursos humanos con el fin de ayudar a los países en desarrollo a aplicar eficazmente los instrumentos internacionales sobre seguridad marítima y protección de la contaminación marina y aspectos conexos de la navegación y los puertos.

70. En su informe titulado "International Maritime Organization" (JIU/REP/84/4), la DCI señaló que no existe una evaluación sistemática del programa de cooperación técnica en su conjunto. La OMI participa en la "evaluación" en la medida en que el PNUD y otras fuentes de financiación lo necesitan y estas actividades se limitan a la vigilancia normal de los proyectos mediante exámenes tripartitos, visitas a los lugares en que se desarrollan los proyectos y examen de los informes de misión de los asesores y consultores. Por consiguiente, teniendo en cuenta el rápido crecimiento del programa de cooperación técnica de la OMI, los Inspectores encargados del informe de la DCI de 1984 sugirieron que la evaluación debería ser una de las primeras funciones que se ampliaran como resultado de cualquier aumento del personal de cooperación técnica.

71. Desde entonces la OMI ha estado haciendo esfuerzos por mejorar la labor de evaluación en la Organización. A raíz de la recomendación de la DCI se creó una dependencia de evaluación que además de la vigilancia sistemática realiza una evaluación a posteriori de los diferentes componentes del programa de cooperación técnica de la OMI. Hasta ahora se han publicado cuatro informes de evaluación, uno sobre los servicios de asesoramiento de la OMI, otro sobre becas, un tercero sobre asistencia facilitada por conducto del programa de cooperación OMI/Noruega y el cuarto sobre actividades de la OMI en materia de búsqueda y rescate. Las recomendaciones contenidas en esos informes han sido generalmente aceptadas por los órganos intergubernamentales de la Organización y se están poniendo en práctica dentro de los límites de los recursos disponibles.

72. La OMI ha creado recientemente un sistema de vigilancia interna de la ejecución de los proyectos dentro de su programa de cooperación técnica. También ha preparado el Manual sobre evaluación de la OMI con miras a mejorar los procedimientos y la metodología de evaluación, así como el diseño y la vigilancia de los proyectos. Por lo que respecta a la capacitación marítima, la OMI pidió a la DCI que preparara un informe sobre la evaluación de su labor en esta esfera. El informe de la DCI se preparó y fue aprobado por el Consejo de la OMI en su 62° período de sesiones.

I. Organización Mundial de la Propiedad Intelectual

73. La capacitación de la OMPI tiene por objeto fundamental elevar ampliamente las aptitudes profesionales de los funcionarios gubernamentales cuyas funciones se relacionan o se prevé que se relacionen con la propiedad intelectual en sus respectivos países.

La actividad de capacitación de este organismo se dirige fundamentalmente a funcionarios gubernamentales encargados de los métodos de propiedad industrial y derechos de autor. La capacitación abarca becas, cursos en instituciones especializadas del extranjero, seminarios, cursos prácticos y capacitación en el empleo. Se financia con cargo al presupuesto ordinario y con fondos extrapresupuestarios. La evaluación consiste en la compilación de informes subsiguientes a la capacitación y comunicaciones complementarias periódicas.

74. En la OMPI las actividades de desarrollo de los recursos humanos son dirigidas fundamentalmente desde la sede. Los principales grupos a que se destinan son el personal que trabaja en las oficinas de propiedad industrial y derechos de autor, las administraciones y otras instituciones conexas. Las actividades de desarrollo de los recursos humanos consisten normalmente en cursos de capacitación, actividades de capacitación en el empleo y orientación de consultores.

75. El programa de capacitación de la OMPI comprende becas en el extranjero, cursos, cursos prácticos y seminarios en los planos nacional, subregional, regional y mundial y capacitación en el empleo a cargo de expertos y consultores; se trata de un programa en curso.

76. En la OMPI la proporción de las asignaciones presupuestarias para el desarrollo de los recursos humanos en comparación con otras esferas de actividades de cooperación técnica cubre un gran porcentaje de los recursos totales. Estos fondos proceden del presupuesto ordinario por programas, fondos del PNUD, fondos fiduciarios y contribución en especie que ofrecen los Estados miembros o instituciones gubernamentales en forma de becas, conferenciantes y expertos para la capacitación en el empleo. Las cifras correspondientes a 1985 dan una indicación del posible volumen durante los años anteriores.

Cuadro 5

Asignaciones presupuestarias para el desarrollo de los recursos humanos

(En francos suizos)

PNUD	2 308 000	(47.0%)
Presupuesto ordinario	1 115 000	(22.7%)
Contribuciones de otras fuentes, incluidos fondos fiduciarios	1 492 000	(30.3%)

Fuente: Documentos de la OMPI.

77. En la OMPI, al terminar la capacitación, los becarios han de presentar informes sobre su capacitación. Estos informes son examinados por las dependencias técnicas interesadas en la sede que, cuando procede, toman contacto con los aspirantes para obtener más información o explicaciones. Además, en la mayoría de los casos los programas de capacitación en Europa comprenden una visita a la sede de la OMPI, donde se efectúa una evaluación de los programas de capacitación. En el caso de las actividades de capacitación en grupo fuera de Europa esas sesiones de evaluación se efectúan al final de los períodos de capacitación.

78. Se da considerable importancia al proceso de evaluación en lo que respecta al programa de capacitación de la OMPI.

J. Unión Internacional de Telecomunicaciones

79. Todos los proyectos sobre el terreno en los países en desarrollo tienen, de manera explícita o no explícita, el objetivo de incrementar las aptitudes y la experiencia en todos los niveles del personal de telecomunicaciones. La UIT se ha fijado como meta el fortalecimiento de las redes y servicios de telecomunicación nacionales en sus organizaciones miembros ayudando al desarrollo y gestión de sus recursos humanos. Para ello se han establecido pautas en la esfera del desarrollo de los recursos humanos: por ejemplo, la elaboración de cursos sobre telecomunicaciones -proyecto CODEVTEL; en materia de gestión de los recursos humanos se han establecido pautas para la planificación de mano de obra, sistema de información, evaluación y mejora de los sistemas de capacitación en telecomunicaciones, etc. Esta organización está orientada a las actividades sobre el

80. La capacitación es una actividad continua en la UIT dentro de la División de Capacitación, establecida en el seno del Departamento de Cooperación Técnica desde 1969. La sede y los cuatro grupos de personal regional de desarrollo de los recursos humanos y gestión de los recursos humanos asesoran a todos los países miembros de la UIT, prestan ayuda a las divisiones regionales en la preparación y vigilancia de los proyectos de desarrollo de los recursos humanos sobre el terreno y llevan a cabo una amplia gama de actividades en esta esfera especializada. Este enfoque ha permitido a la UIT realizar más de 1.200 actividades de desarrollo de la capacitación durante los años 1980 a 1987, formar a más de 6.000 becarios y participar con más de 2.700 becarios en seminarios y actividades de capacitación en el empleo. La División de Capacitación del Departamento de Cooperación Técnica administra también un amplio programa de becas en todas las esferas de las telecomunicaciones.

terreno y su labor de desarrollo de los recursos humanos se efectúa mediante su proyecto CODEVTEL y el programa de gestión de los recursos humanos. Desde 1969 una División de Capacitación viene trabajando en el desarrollo de los recursos humanos. La financiación procede principalmente del PNUD. Desde 1982 (Conferencia de Plenipotenciarios, Nairobi), la UIT complementa sus actividades con insumos financiados por sus propias fuentes.

81. Las diversas reuniones del consejo y conferencias desempeñan un papel muy importante en este tipo de actividad, pues en las conferencias de los Estados miembros y los órganos rectores toman decisiones e instan a la administración a seguir dando importancia y apoyo a estos programas.

82. Dada su orientación técnica, la UIT estructura principalmente el desarrollo de los recursos humanos utilizando fondos recibidos para la ejecución de proyectos, aunque su programa de desarrollo de recursos humanos financiado con sus propios recursos es modesto. Actualmente se asignan a este programa unos 2 millones de francos suizos anuales. En los primeros años los recursos procedían casi exclusivamente del PNUD (91,3% en 1973 y años siguientes). En la actualidad la UIT continúa dependiendo del PNUD y complementa sus actividades en virtud del PNUD con insumos financiados con cargo a fondos fiduciarios, Expertos Asociados (un plan en virtud del cual los gastos de las misiones son sufragados por los países donantes), el Fondo Especial de Cooperación Técnica (resolución N° 21 de la Conferencia de Plenipotenciarios, Málaga-Torremolinos) y otros fondos.

83. En su 42° período de sesiones (junio de 1987), el Consejo de Administración de la UIT, tomando nota del Tercer Informe de la DCI sobre Actividades de Cooperación Técnica de la UIT (JIU/REP/86/4), pidió a la Unión que nombrara un funcionario del cuadro orgánico de plena dedicación encargado de las actividades de evaluación en el Departamento de Cooperación Técnica. En abril de 1988 la UIT creó una Dependencia de Evaluación dentro del Departamento de Cooperación Técnica que

Antes de 1988 la evaluación no estaba institucionalizada. Desde abril de 1988 hay una dependencia estructurada que calibra los

calibra los mecanismos y necesidades de evaluación, vigilancia e información en la materia y realiza un importante intercambio de información con otros organismos especializados en comunicaciones, capacitación, etc.

mecanismos y las necesidades de evaluación, vigilancia e información y realiza un importante intercambio de información con otros organismos especializados en comunicaciones, capacitación, etc.

K. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

84. A lo largo de su historia la UNESCO ha reconocido que el desarrollo total de la persona es la base del progreso. A juicio de la UNESCO, la utilización apropiada de los recursos humanos es un factor esencial para el progreso económico y el avance social. El continuo aumento de los recursos aportados por toda la población, mediante la contribución de hombres y mujeres educados y capacitados, es condición previa del desarrollo y de la participación de los pueblos en el progreso de la ciencia y la tecnología modernas y el florecimiento de la cultura. Una de las preocupaciones constantes de la UNESCO es propiciar la participación más amplia de los individuos y grupos en la vida de las sociedades a las que pertenecen y en la de la comunidad mundial. Se realizan programas concretos y se adoptan medidas en favor de la mujer para combatir las diferentes manifestaciones de discriminación, y la dimensión femenina se integra en todos los programas. Se da especial importancia a los jóvenes, cuya participación en el desarrollo ha resultado esencial para el éxito. La UNESCO está adoptando también una concepción estructural y más dinámica de la participación de otros grupos desfavorecidos, como las poblaciones rurales, los habitantes de barrios de tugurios, las minorías étnicas, las personas de edad y otros grupos sociales.

La UNESCO ha sido un precursor en la esfera del desarrollo de los recursos humanos relacionados con el procedimiento de desarrollo en su conjunto.

85. La estructura organizativa del desarrollo de los recursos humanos en la UNESCO es histórica por su naturaleza y dinámica por su concepción. Hay una innovación constante de los enfoques con arreglo a las necesidades inmediatas de los Estados miembros a los que la UNESCO facilita el apoyo técnico necesario para desarrollar políticas nacionales integradas y coherentes dentro del dinamismo del marco. Cada año se organizan en los Estados miembros varios tipos de actividades de capacitación en grupo (seminarios, cursos prácticos, cursos de capacitación) para el desarrollo de sus nacionales en esferas prioritarias determinadas por sus gobiernos y otros grupos. Durante el bienio 1986-1987 la UNESCO proporcionó un total de 4.216 becas individuales, subvenciones de estudio y bolsas de viaje. Además, 86.748 personas pudieron acogerse a la formación en grupo en seminarios, cursos prácticos y cursos de capacitación organizados por la UNESCO.

86. En el caso de la UNESCO puede considerarse que prácticamente todas sus actividades tienen por objeto el desarrollo de los recursos humanos. Todas las actividades de programa realizadas por la UNESCO se clasifican en las siguientes funciones en el programa y presupuesto de 1988-1989. Son éstas: avance de los conocimientos (10,7%); acopio, difusión e intercambio de información (24,7%); desarrollo de la conciencia pública (1,8%); capacitación (35%); participación en la realización de actividades en los Estados miembros (12,5%); fijación de normas (1,4%); formulación de políticas, planificación y determinación de proyectos (10,1%); programación, coordinación y evaluación de las actividades del programa (2,7%). Las cifras entre paréntesis indican el porcentaje de recursos financieros dedicados a estas funciones en 1988-1989.

La Organización colabora estrechamente con los gobiernos atendiendo a sus necesidades en esferas prioritarias dentro del ámbito de la educación. Cada dos años se proyecta conceder más de 15.000 becas a los Estados miembros.

87. Como se señaló antes, la UNESCO orienta fundamentalmente sus actividades hacia el desarrollo de los recursos humanos; por consiguiente, separar el elemento de estudio de los diversos programas representa una tarea monumental. No obstante, la presentación presupuestaria para el último período da una idea de las actividades en este sentido. El programa y presupuesto para 1986-87, proporciona por vez primera un resumen por tipos de medidas, que incluye un componente de capacitación de 25.600.000 dólares y unas subvenciones que ascienden a 5.637.500 dólares; ambos representan un 16,4% del total de asignaciones para los programas principales (190.813.400 dólares). Esto no incluye seminarios, cursos prácticos y algunas reuniones consideradas como actividades de capacitación ni tampoco actividades financiadas por el Programa de Participación. A juicio de la secretaría de la UNESCO, este porcentaje debe ser indicativo de los porcentajes de los presupuestos anteriores.

La financiación se efectúa con cargo al presupuesto ordinario, fuentes extrapresupuestarias, fondos fiduciarios, etc. En el desarrollo de los recursos humanos se utilizan casi un 16,4% constante de las asignaciones del programa ordinario y un 14,7% de recursos extrapresupuestarios.

88. Todas las demás sumas gastadas en desarrollo de los recursos humanos proceden de fuentes extrapresupuestarias (PNUD, FNUAP, Banco Mundial, bancos regionales de desarrollo, fondos fiduciarios, etc.). De todas estas fuentes de fondos acumuladas las asignaciones para capacitación durante el período 1980-1988 ascendieron a unos 105,5 millones de dólares (1980 - 13,8; 1981 - 13,2; 1982 - 11,6; 1983 - 13,3; 1984 - 12,4; 1985 - 11,6; 1986 - 9,6; 1987 - 10,1; 1988 - 10,7) y constituyeron del 11,9 al 16,7% (14% de promedio) del total de gastos de proyectos (los componentes más importantes fueron personal - 38%; equipo - 22%; construcción - 13% y becas - 7%).

89. En la UNESCO la evaluación del desarrollo de los recursos humanos no se efectúa como una labor abstracta sino que se incluye en la evaluación global de los diversos programas que tienen un elemento de desarrollo de los recursos humanos. Se han efectuado dos estudios a fondo del Consejo Ejecutivo en los que se evalúan algunos elementos de las actividades de desarrollo de los recursos humanos de la UNESCO: i) contribución de la UNESCO a los conocimientos y actividades con respecto a los problemas de población (1974); ii) desarrollo y promoción de la investigación sobre problemas de población y repercusiones de los resultados con respecto a la educación de la población (1978).

90. Están también los cuestionarios que llenan los beneficiarios de becas y subvenciones de estudios que facilitan la retroacción. En los seminarios regionales hay sesiones de evaluación que se efectúan posteriormente con arreglo a los cuestionarios contestados.

El proceso de vigilancia y evaluación ha tomado ya la forma en la organización de una dependencia creada específicamente para este fin. Esta dependencia mantiene constantemente en examen las actividades del programa y la ejecución de los proyectos.

91. En lo que respecta a la evaluación del programa ordinario normalmente se lleva a cabo pese a las limitaciones de personal y financieras.

92. En los programas extrapresupuestarios surgen dificultades debido a la demora de la aprobación de los proyectos, a la demora de la aprobación de la redistribución de los fondos de un año a otro y a la lentitud por parte de los organismos nacionales de participación en lo que respecta a la creación de las estructuras necesarias para la ejecución de los proyectos, el nombramiento de personal local, la designación de personal para capacitación y, en un creciente número de casos, la insistencia en la ejecución directa de los proyectos pero con insumos de asistencia técnica de la UNESCO.

93. Han surgido también dificultades con respecto a la colocación de becarios de los países en desarrollo en instituciones de educación superior en los países desarrollados, debido a problemas de equiparación de las aptitudes adquiridas en instituciones nacionales con los requisitos de ingreso de las instituciones de acogida. El dominio del idioma es también una de las dificultades con que se tropieza en esta esfera.

L. Organización Internacional del Trabajo

94. La OIT es uno de los organismos de las Naciones Unidas que mayor contribución aporta al desarrollo de los recursos humanos, entendido en el sentido amplio de mejora de las capacidades humanas. Sus actividades en esta

esfera están dirigidas tanto a los sectores públicos (incluidos los semipúblicos) como a los privados, a las zonas urbanas y a las rurales, haciendo el debido hincapié en las necesidades de los grupos desfavorecidos. Dedica una buena mitad de sus actividades de cooperación técnica a la formación en todos los sectores y ramas de la economía y a todos los niveles de responsabilidad. En los 35 últimos años, la OIT ha contribuido materialmente a ayudar a muchos países en el establecimiento de sistemas e instituciones profesionales, técnicos y de gestión, de carácter general. En todo momento se están realizando más de 300 proyectos de formación en unos 60 países (la mayor parte en desarrollo), con un gasto superior a los 90 millones de dólares de los EE.UU. al año, en su mayoría alimentados con recursos extrapresupuestarios.

95. El programa de desarrollo de los recursos humanos de la Organización se apoya en sus programas de investigación y de establecimiento de normas. El Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos (N° 142) de la OIT y la correspondiente Recomendación (N° 150), aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 60a. reunión (1975), siguen siendo los principales anteproyectos en los que los gobiernos y las instituciones se basan para establecer sus políticas y sistemas de capacitación. En estos instrumentos se subraya la estrecha cooperación entre la UNESCO y la OIT para conseguir objetivos armonizados y evitar duplicaciones y controversias.

El desarrollo de los recursos humanos sigue estando en el centro de los objetivos de la OIT en todos sus principales programas. El rasgo característico de los principales programas de la OIT es la participación y contribución activas de los interlocutores sociales, es decir, las organizaciones de trabajadores y empleadores, junto con los gobiernos, en el desarrollo, ejecución y evaluación de los programas de desarrollo de los recursos humanos.

96. La OIT presta asistencia a países para elaborar sistemas y subsistemas nacionales de formación profesional y perfeccionamiento del personal directivo, trazar esquemas de formación profesional y de personal directivo para determinados sectores y categorías ocupacionales y establecer esquemas de formación destinados a grupos especiales, entre ellos las mujeres, los jóvenes no escolarizados, los migrantes, los refugiados y los trabajadores mayores. Otros programas de la OIT tienen por finalidad aumentar la productividad, fomentar el desarrollo de pequeñas empresas y capacitar en métodos con gran densidad de mano de obra, especialmente en obras públicas, así como en relaciones industriales y seguridad y salud ocupacionales.

97. Los proyectos de la OIT elaborados en el marco de varios importantes programas (empleo, formación, actividades sectoriales, condiciones de trabajo, etc.) van desde la formación básica para ayudar a la juventud rural a adquirir los conocimientos técnicos para hacer frente a las necesidades fundamentales a la formación para gestionar y emplear tecnología avanzada. Muchas de las

actividades de cooperación técnica de la OIT han sido generales y a largo plazo. Conforme los países se han adentrado en la senda del desarrollo, se ha producido un cambio en sus prioridades de cooperación técnica. Ha aumentado la necesidad de asistencia a plazo más corto para identificar las lagunas y los puntos débiles de los sistemas de formación profesional y de perfeccionamiento del personal directivo y los marcos políticos de los países y satisfacer las necesidades concretas de mano de obra y desarrollo. Como ejemplo de esa asistencia a plazo más corto puede citarse el proyecto de la OIT en la India para establecer una red de institutos de perfeccionamiento y centros modelos de formación industrial en todo el país. Su finalidad era satisfacer la demanda de nuevos conocimientos técnicos derivada de la introducción en la industria de nuevas tecnologías. En los últimos años, se ha hecho cada vez mayor hincapié en la cooperación técnica en apoyo de las mujeres en el proceso de desarrollo. En general, la OIT es partidaria de las estrategias de participación que han resultado especialmente eficaces en la movilización de los recursos humanos para actividades de desarrollo rural.

98. El PNUD sigue siendo una de las principales fuentes de financiación de las actividades de cooperación técnica de la OIT en materia de desarrollo de los recursos humanos. Ultimamente, una parte importante de las actividades de desarrollo de los recursos humanos de la OIT en los países en desarrollo ha sido financiada por donantes multilaterales y por bancos de desarrollo, en especial el Banco Mundial.

99. La participación de la OIT en las actividades de desarrollo de los recursos humanos realizadas en el marco del sistema de las Naciones Unidas ha aumentado tanto en volumen como en influencia, debido a la peculiar estructura de la organización. Se trata de una organización tripartita en la que están representados los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En la planificación, ejecución y evaluación de sus actividades de desarrollo de los recursos humanos, la OIT tiene en cuenta las necesidades específicas pero también complementarias de esas organizaciones. Por ejemplo, en la preparación y ejecución de un proyecto, la OIT hace hincapié en la consulta a los empleadores y los trabajadores pertenecientes al sector de que se trate. Gran número de proyectos destinados a mejorar los recursos humanos de las organizaciones de trabajadores y los de las asociaciones de empleadores han sido financiados por donantes multibilaterales.

100. El Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, Turín, de la OIT, presta apoyo a proyectos de cooperación técnica y recibe anualmente gran número de becarios, enviados por los proyectos sobre el terreno de la OIT para recibir formación superior en sus específicas esferas de conocimientos. Se han elaborado también programas generales de formación para personal directivo para funcionarios gubernamentales superiores de los Estados miembros.

101. Además de las actividades centradas en los países, la OIT, en respuesta a la aparición de características específicas y peculiares de cada región, ha contribuido al establecimiento de centros regionales. Estos centros representan una parte apreciable de la estructura sobre el terreno de la OIT y de las actividades de vanguardia del CTPD. Funcionan en la actualidad unas 13 de esas estructuras regionales dedicadas a la formación, el perfeccionamiento de personal directivo y la gestión del empleo y el trabajo. Puede decirse que el desarrollo de los recursos humanos es el principal objetivo de estos centros regionales. A ese respecto, debe hacerse especial mención de los siguientes centros: el Programa para Asia y el Pacífico de Desarrollo de las Calificaciones Profesionales (APSDEP), el Centro Interafricano de Investigaciones y de Documentación sobre la Formación Profesional (CIADFOR), el Centro Interamericano de Investigaciones y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) y la Red Internacional de Desarrollo Gerencial (INTERMAN).

102. En 1987, el CPC y el CAC eligieron para la 22a. serie de reuniones conjuntas el tema "Coordinación de las actividades del sistema de las Naciones Unidas en el desarrollo de los recursos humanos y su contribución al logro de los objetivos económicos y sociales de los países en desarrollo". Por la reconocida importancia del papel que desempeña en estos esfuerzos, se decidió que la OIT fuera el organismo directivo en la preparación de un documento de base destinado a las reuniones. El documento suscitó diversas cuestiones relativas al desarrollo de los recursos humanos y llamó la atención sobre el problema de las actividades de coordinación en esta esfera en todo el sistema de las Naciones Unidas, proponiendo que estas actividades se realizaran cada vez más a nivel de país.

M. Organización Mundial de la Salud

103. La mayor parte de las actividades relativas al desarrollo de los recursos humanos de la Organización Mundial de la Salud son incumbencia de la División en Formación de Personal de Salud (a partir de enero de 1990

cambiará este nombre por el de División de Desarrollo de Recursos Humanos para la Salud). El ámbito de los trabajos del programa abarca la planificación, formación y gestión de las clases y número de personas que se requiere para contribuir a conseguir el nivel técnico, científico y gerencial necesario para mantener los sistemas nacionales de salud. Los Estados miembros reconocen cada vez en mayor medida la necesidad mejorar sus sistemas de salud y para conseguirlo es fundamental mejorar los mecanismos de desarrollo del personal de salud. La OMS ha prestado apoyo a países en los esfuerzos que realizan en ese sentido.

Más de 3.000 becarios reciben al año formación en diversas esferas de los sistemas y actividades relacionados con la salud. La casi totalidad de la financiación de los programas de desarrollo de los recursos humanos de la OMS se hace con cargo al presupuesto general ordinario. Asciende a más de 320.980.000 dólares sumando los recursos extrapresupuestarios que totalizan más de 155.631.000 dólares a lo largo de un período de siete años.

104. La ejecución del programa de la OMS se realiza a través de sus seis oficinas regionales de las regiones de Africa, las Américas, Mediterráneo oriental, Europa, Asia sudoriental y Pacífico occidental. Se ha fomentado activamente a nivel nacional, provincial y de distrito la coordinación con otros sectores sociales y económicos tales como la educación, el desarrollo comunitario, el transporte y las comunicaciones al objeto de conseguir el desarrollo integrado de los sistemas de salud y del personal de salud.

105. A través de su programa de becas, la OMS ha desempeñado y sigue desempeñando un papel decisivo en los esfuerzos de los Estados miembros para mejorar sus sistemas de salud. Durante el bienio de 1986-1987 el programa DRPS distribuyó 6.809 becas y facilitó el viaje y dietas a 5.228 participantes para asistir a las reuniones docentes o a cursos de la OMS (véase el cuadro 6 más abajo).

106. El Programa de Desarrollo de los Recursos de Personal de Salud de la OMS está estructurado en torno a dos sectores concretos que se describen en el presupuesto del programa oficial. Estos sectores son: el proceso de gestión para el desarrollo de los recursos de personal de salud y la formación de personal de salud. Estos se desglosan a su vez en siete sectores de actividad: coordinación intersectorial; políticas y planes sobre recursos de personal de salud; gestión de los recursos de personal de salud; información e investigación sobre recursos de personal de salud; fortalecimiento de las instituciones; programas y procesos de enseñanza; y material de aprendizaje sobre la salud.

107. Como puede verse, el programa está profundamente descentralizado y la intervención directa de la sede se centra principalmente en el fomento de las políticas e ideas, la publicación de manuales, guías, boletines de información y mecanismos para la supervisión de los progresos sustantivos.

Cuadro 6

Becas concedidas en 1986-1987

(Desglose por materias y por regiones)

Materia	Región de Africa	Región de las Américas	Región de Asia sudoriental	Región de Europa	Región del Mediterráneo oriental	Región del Pacífico occidental	Total
Administración de salud pública	274	119	254	52	125	229	1 053
Administración de atención médica y de hospitales	26	18	34	7	29	40	154
Construcción de instituciones sanitarias	-	2	-	1	-	3	6
Biblioteconomía médica	6	3	9	-	4	-	22
Total	306	142	297	60	158	272	1 235
Saneamiento del medio	147	29	210	25	70	64	545
Vivienda y urbanismo	1	-	-	-	-	-	1
Inspección de alimentos	2	30	22	4	11	43	112
Total	150	59	232	29	81	107	658
Enfermería y partería	106	38	91	12	27	80	354
Enfermería de salud pública	4	31	17	-	5	12	69
Medicina social	4	1	-	-	-	3	8
Total	114	70	108	12	32	95	431
Salud de la madre y el niño	70	110	59	7	47	53	346
Pediatría y obstetricia	43	35	5	5	21	12	121
Total	113	145	64	12	68	65	467
Salud mental	23	51	26	18	42	20	180
Educación sanitaria	53	14	41	3	35	26	172
Higiene del trabajo	10	7	18	3	55	15	108
Nutrición	29	29	45	4	14	16	137
Estadística sanitaria	30	66	47	24	26	43	236
Salud bucodental	26	25	31	4	23	37	146
Rehabilitación	19	12	13	8	26	22	100
Inspección de preparaciones farmacéuticas y biológicas	7	13	75	15	42	42	194
Total	197	217	296	79	263	221	1 273
Total: ORGANIZACION DE ACTIVIDADES Y SERVICIOS DE SALUD	880	633	997	192	602	760	4 064
Porcentaje	64.5	65.9	59.4	54.4	53.4	57.35	59.7
Paludismo	25	44	71	5	36	107	288
Enfermedades de transmisión sexual	3	15	12	3	4	6	43
Tuberculosis	10	19	64	6	27	29	155
Otras enfermedades transmisibles	102	95	155	15	85	78	530
Servicios de laboratorio	45	65	86	17	67	62	342
Quimioterapia, antibióticos, plaguicidas	1	9	5	-	1	8	24
Total: ENFERMEDADES TRANSMISIBLES	186	247	393	46	220	290	1 382
Porcentaje	13.6	25.7	23.4	13.0	19.5	21.9	20.3
Cirugía y medicina	29	6	43	23	42	24	167
Anestesiología	13	-	2	1	6	5	27
Radiología	71	2	19	11	82	28	213
Hematología	10	5	4	15	16	12	62
Otras especialidades de medicina y cirugía	53	16	80	43	57	66	315
Total	176	29	148	93	203	135	784
Ciencias médicas básicas	54	11	65	15	39	49	233
Enseñanza de la medicina y materias afines	18	41	70	7	63	47	246
Estudios universitarios de medicina	51	-	5	-	-	44	100
Total	123	52	140	22	102	140	579
Total: MEDICINA CLINICA, CIENCIAS MEDICAS BASICAS Y ENSEÑANZA DE LA MEDICINA Y MATERIAS AFINES	299	81	288	115	305	275	1 363
Porcentaje	21.9	8.4	17.2	32.6	27.1	20.75	20.0
Total	1 365	961	1 678	353	1 127	1 325	6 809*

Fuente: Informe bienal del Director General de la OMS, pág. 76.

* 3.729 en 1986 y 3.080 en 1987.

108. Sabemos por los informes financieros que el grueso de las actividades de desarrollo de los recursos humanos de la OMS se financia con cargo al presupuesto ordinario general. En los años 1980-1987 esto supuso a) una cantidad de 222.078 dólares con destino al programa de Desarrollo de los Recursos de Personal de Salud; b) una cantidad de 98.902.000 dólares para sufragar las becas y demás actividades docentes de otros programas técnicos. Los gastos a) y b) juntos representaron 320.980.000 dólares, o sea el 17,3% del presupuesto ordinario general agregado de la OMS durante el mismo período. Además de las mencionadas cantidades se realizaron los siguientes gastos con cargo a fuentes extrapresupuestarias: a) Fondo de Donativos para el Fomento de la Salud (que incluye contribuciones de gobiernos y fundaciones privadas): 41.336.000 dólares; b) fuentes de las Naciones Unidas (PNUD, FNUAP, PNUMA): 75.531.000 dólares; y c) otros fondos (entre ellos los fondos en fideicomiso): 38.764.000 dólares. El total de los gastos extrapresupuestarios durante el período 1980-1987 ascendió a 155.631.000 dólares. Esta cifra representa la mitad aproximadamente de los gastos del presupuesto ordinario. La participación de las fuentes de las Naciones Unidas en el total de gastos extrapresupuestarios representó el 48,5%.

109. En el bieno 1986-1987 surgieron dificultades en la financiación del presupuesto ordinario de la OMS debido a la esperada insuficiencia de las contribuciones, atribuible a diversos factores. Esta situación llevó al Director General a adoptar ya a principios de 1986 medidas preventivas para garantizar la solvencia y obtener los máximos resultados sin poner en peligro los sectores prioritarios. Se adoptaron diversas medidas entre ellas la reducción de algunas actividades del programa en la sede y también a nivel regional y de países, por un valor de 35 millones de dólares.

La OMS supervisa y evalúa periódicamente sus actividades de desarrollo de los recursos de personal de salud.

110. Los informes financieros de la OMS sugieren que la mayor partida del presupuesto ordinario destinada al desarrollo de los recursos de personal de salud corresponde a las becas y otras actividades docentes, aproximadamente el 82%, seguida por los sueldos y los gastos comunes de personal, por término medio por debajo del 25% durante el período de 1980-1987, lo que muestra una tendencia descendente; suministros y materiales, aproximadamente un 25%; los subsidios por gastos locales, aproximadamente el 3%; y los servicios por contrata y la traducción, impresión, tramitación de datos, etc. aproximadamente el 2%. Todos estos gastos no superan el 1% del total asignado en el presupuesto ordinario.

111. Los informes de supervisión y evaluación de la OMS se preparan periódicamente para el Informe bienal del Director General. Otros informes de evaluación son los "Análisis de la situación" preparados para los presupuestos por programas, de carácter bienal, y los programas a plazo medio (cada seis años). Además, en 1981 la organizacion llevó a cabo un examen analítico muy detallado del Programa para el Desarrollo de los Recursos del Personal de Salud, 1948 1980, de la Organización Mundial de la Salud. A principios de 1982 se publicó un estudio a medio plazo sobre la ejecución del programa a plazo medio para el desarrollo de los recursos de personal de salud y en 1984 la sede y las seis oficinas regionales realizaron un estudio sobre la tendencia del desarrollo de los recursos de personal de salud.

112. En 1985 se preparó para el Consejo Ejecutivo un informe provisional sobre la ejecución de la política de becas y en la actualidad se está empezando un informe completo. Se pide a los becarios que presenten un "informe de terminación de los estudios" y a las administraciones de salud nacionales un informe completo sobre la utilización de los servicios de los becarios 12 meses después de finalizada la beca. En la sede, se prepara al final de cada bienio un informe sobre la marcha de las actividades en el momento de efectuar la supervisión detallada de las actividades realizadas sobre la base de las previstas en los programas a plazo medio y en el presupuesto por programas. La administración realiza la supervisión detallada día a día de los gastos financieros realizados en función de los previstos.

113. Dentro de la propia secretaría de la OMS, se presta atención a que en la supervisión y evaluación de sus propios programas de formación, se conceda gran importancia a las políticas docentes progresistas.

N. Organización Meteorológica Mundial

114. La OMM presta gran atención al desarrollo de los recursos humanos. Desde 1952 el programa de cooperación técnica está dedicado a mejorar los servicios meteorológicos e hidrológicos nacionales de los países desarrollados y en desarrollo y a prestarles asesoramiento. También se considera como objetivo el apoyo a los centros de formación regional y nacional y la organización de éstos y también las actividades en curso del mecanismo de supervisión.

115. El sistema de la OMM es distinto e innovador por la forma en que se efectúan la clasificación y asignación de recursos. Se dividen en las tres partes siguientes:

a) los servicios de expertos, incluidos los expertos asociados que siempre son contrapartes nacionales;

b) becas;

c) equipo y subcontratos.

116. Si bien es fácil identificar a los dos primeros como pertenecientes al desarrollo de los recursos humanos, en el caso del tercero ha de afinarse y teorizarse mucho para separar los elementos básicos del equipo utilizado en el proceso de capacitación (formación), los elementos sustitutivos y los elementos contractuales de la formación en el empleo.

117. Característica muy especial del sistema de la OMM es el Programa de Cooperación Voluntaria (PCV) que es único en su género en el sistema de las Naciones Unidas. Su finalidad primordial es facilitar asistencia para la ejecución de la iniciativa de Vigilancia Meteorológica Mundial. Las becas de corta y larga duración, así como la formación a corto plazo, los seminarios, el mantenimiento de equipo y la formación en el empleo constituyen una parte fundamental del componente de desarrollo de los recursos humanos.

La razón de ser de la organización es la cooperación técnica y todas las actividades de desarrollo de los recursos humanos se realizan en el marco de este programa. Por su naturaleza, la mayor parte de la formación tiene su origen en los propios proyectos (servicio de asesoramiento con las contrapartes nacionales, etc.) y en las becas de perfeccionamiento. El PNUD financia la mayor parte de las actividades y el resto se realiza a través del Programa de Cooperación Voluntaria, que es único en su género, y de los fondos en fideicomiso, etc.

118. El desarrollo de los recursos de la OMM y el programa de cooperación técnica en general se financian como sigue:

a) El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD);

b) El Programa de Cooperación Voluntaria de la OMM (PCV);

c) Los acuerdos de fondos en depósito y

d) El presupuesto ordinario de la OMM.

119. El PNUD ha sido la principal fuente de financiación de las actividades de cooperación técnica de la OMM aportando más de la mitad de los recursos disponibles a la asistencia técnica de la OMM. Más de un tercio de los fondos aportados en la actualidad por el PNUD se destinan a expertos y consultores. Al igual que otros pequeños organismos sumamente técnicos, la OMM dedica a equipo una parte relativamente elevada de los recursos de sus proyectos financiados por el PNUD (30,6% en 1987), destinando aproximadamente el 15% a becas, seminarios y cursos prácticos.

120. El Programa de Cooperación Voluntaria (PCV) es único en el sistema de las Naciones Unidas y tiene por primordial finalidad facilitar asistencia para la ejecución de la Vigilancia Meteorológica Mundial. El PCV depende de las contribuciones voluntarias tanto en efectivo como en especie y se utiliza para facilitar equipo, becas de corta y larga duración y formación a corto plazo, tales como seminarios, cursos de funcionamiento y mantenimiento de equipo y formación en el empleo dirigidos por expertos adscritos. El PCV está dividido en el PCV (F) para las contribuciones hechas en efectivo y el PCV (ES) para las contribuciones realizadas en equipo y servicios. En el último caso el donante designa el país receptor. Durante los años que se examinan, el PCV ha tenido bastante éxito. Los recursos, cada vez mayores, ascendieron a 6.358.000 dólares de los EE.UU. casi un 32%, en 1987. El Secretario General sigue considerando que el PNUD y el PCV son los principales componentes de las futuras actividades de cooperación técnica, pese al importante número de proyectos financiados en el marco de los acuerdos de fondos fiduciarios.

121. La aportación de fondos fiduciarios para la financiación y ejecución de actividades de cooperación reviste una de las tres formas siguientes: a) el país donante y el receptor son el mismo, b) un solo país donante financia un proyecto en otro país o c) varios donantes se unen bien bilateral o multilateralmente para facilitar asistencia coordinada a uno o más países. La función de la OMM en las dos primeras es en gran medida de apoyo y orientación administrativas para la ejecución del proyecto y en la tercera la OMM puede participar en la elaboración y orientación del proyecto, en la coordinación de las aportaciones de los donantes y en la dirección de las actividades.

122. Como se dijo con anterioridad, la financiación con cargo al presupuesto ordinario se destina a formación, adoptando la forma de becas y de seminarios y cursos prácticos directamente relacionados con los programas científicos y técnicos de la OMM. Pese a no ser grande financieramente (4 a 5%), desempeña un importante papel ya que la OMM establece las prioridades y puede ayudar a colmar las lagunas más urgentes que se producen en la asistencia facilitada con cargo a otras fuentes o cuando las necesidades son más perentorias. Con el presupuesto ordinario se financia también la dirección de la Oficina del PCV.

A lo largo de los años la OMM ha contribuido materialmente a la preparación de personal meteorológico nacional en todos los campos de la meteorología y la hidrología. Se ha concedido a nacionales de los Estados miembros numerosas becas y se han organizado para ellos cursillos de perfeccionamiento posteriores a la formación. Pese a a no disponer de un sistema de

123. En el marco de la supervisión, se pide a los becarios que presenten un informe final, resumiendo los resultados de su formación, dentro del mes siguiente a su terminación. Se envía a los becarios un cuestionario 3 a 6 meses después de su vuelta. Se hacen en él varias preguntas para establecer la importancia y la influencia de la formación en las obligaciones normales de los becarios. Si el cuestionario no se rellena y devuelve al organismo dentro de un plazo razonable de tiempo, se envía un recordatorio al antiguo becario y, caso de ser necesario, otros nuevos recordatorios. Los cuestionarios rellenados se evalúan periódicamente para facilitar la retroinformación pertinente a quienes participan en la formación dispensada por el organismo.

supervisión y evaluación organizado, existe una estrecha interrelación entre el organismo y los antiguos participantes.

124. La última evaluación del programa de becas se realizó hace diez años sobre la base de los becarios que terminaron su formación en 1972 y 1973. De los 519 becarios estudiados, 460 (aproximadamente el 89%) facilitaron la información solicitada. De ellos, 450 (98%) volvieron a su país, 6 permanecieron en el extranjero para proseguir sus estudios, 3 no tenían intención de volver a su país y uno permaneció temporalmente en el extranjero para enseñar. De los becarios que volvieron a su país, 369 contestaron que su formación guardaba una estrecha relación con sus obligaciones normales, 57 dijeron que estaba parcialmente relacionada y 24 que no lo estaba. De los 460 becarios que respondieron, 48 obtuvieron un título de posgraduado y 206 habían publicado documentos científicos.

O. Unión Postal Universal

1. Política general de la UPU en el desarrollo de los recursos humanos

a) La condición humana en los servicios postales

125. Los servicios postales son tradicionalmente un importante usuario de mano de obra. En consecuencia, el centro de una gran parte de actividades postales sigue siendo el ser humano. La contribución humana al funcionamiento adecuado de las actividades postales es innegablemente la fuerza de la mayoría de los servicios de correos del mundo. Así pues, la condición humana en correos ha sido siempre una preocupación fundamental de las administraciones y empresas postales y de la Unión Postal Universal. Esta ha fomentado los estudios y los ha realizado ella misma, por ejemplo, sobre los mejores medios de reducir la laboriosidad de las actividades postales así como de diseñar el equipo ajustado a los puestos

de trabajo concretos. Dada la influencia del medio de trabajo en el comportamiento humano, se han realizado estudios y se han tomado medidas concretas para eliminar los efectos perjudiciales internos y externos. Sobre esta base se han producido la mecanización y automatización de gran parte de las operaciones postales, no sólo para aumentar la productividad sino también para mitigar las dificultades de la labor del personal. La UPU persiste en sus esfuerzos encaminados a alentar a los países a mejorar constantemente las condiciones humanas, en particular en el marco de sus actividades de asistencia técnica en favor de los países en desarrollo.

b) Necesidades de personal y directrices

126. Dentro de la UPU todos los países miembros centran su atención en el desarrollo de los recursos humanos no sólo mediante medidas concretas en favor del personal sino también realizando estudios e investigaciones para su promoción. En el marco de los estudios realizados con miras a tener una idea más clara de los problemas relacionados con la gestión de los recursos humanos, se consideraron las necesidades teóricas del personal de correos y se propusieron las siguientes normas mínimas al Congreso de Río de Janeiro de 1979, que las aceptó, señalando que debían ajustarse a las condiciones socioeconómicas y al consumo postal de cada país. Ante todo, en el estudio se considera que debe haber un funcionario por cada 1.000 habitantes. Después, el personal de gestión de grado medio debe constituir el 3% del total del personal. Finalmente, debe haber un ejecutivo de categoría superior por cada cinco o diez gestores de grado medio. En otros estudios se ha determinado que la relación de funcionarios postales con la población es de 0,49 por mil en la región de Asia y el Pacífico, 0,26 en Africa, 0,54 en los países árabes, 1,35 en Europa (países en desarrollo) y 0,80 en América Latina y el Caribe. Todos los países industrializados han rebasado la norma de un funcionario por 1.000 habitantes mientras que casi todos los países en desarrollo tienen que hacer esfuerzos por alcanzarla. Algunos países en desarrollo han cumplido este objetivo, principalmente debido a su alta tasa de alfabetización y a su producto nacional bruto que tiene un efecto definido en la actividad postal.

c) Política de capacitación postal de la UPU

127. Las principales políticas de la UPU en materia de capacitación postal, establecidas hace casi 25 años, siguen aplicándose y son de especial interés para los países en desarrollo. La política de la UPU en esta esfera puede resumirse como sigue:

- introducción general de capacitación de personal de operaciones y supervisión en todos los países;

- capacitación de personal de gestión de grado medio en el lugar de trabajo cuando lo justifican las necesidades de ciertos países;

- establecimiento y expansión de escuelas postales regionales para la capacitación de personal de gestión de grado medio y superior;

- capacitación de un número suficiente de instructores calificados.

128. El desarrollo de los servicios de enseñanza y centros de capacitación nacionales se ha logrado mediante el aliento y la asistencia facilitados por la UPU y también gracias a la determinación de los propios países. En la actualidad, gran número de países tienen por lo menos una escuela postal para capacitar a personal de operaciones y supervisión. Hay 234 escuelas nacionales o centros de formación profesional en 81 países en desarrollo. Junto con el desarrollo y el fortalecimiento de las escuelas nacionales los países se esfuerzan por capacitar personal de gestión de grado medio y superior en escuelas regionales, dado el costo prohibitivo de su capacitación nacional. Esta opción tiene la ventaja adicional de fomentar la cooperación entre los países interesados. Actualmente hay seis escuelas multinacionales de capacitación postal que organizan cursos generales y sesiones de especialización.

129. Se ha impartido una capacitación completa a un considerable número de instructores. Esta se realiza junto con cursos periódicos de repaso para instructores y simposios para los organizadores de actividades de capacitación y los directores de los centros de capacitación. La UPU trata de alentar a los países para que sus instructores postales cursen capacitación avanzada en materia de pedagogía a fin de disponer de personal muy especializado en esta esfera para atender a las necesidades de las escuelas postales superiores. Dadas las necesidades expresadas y las recomendaciones del Congreso Postal Universal de 1984, las administraciones y empresas postales de los países en desarrollo están prestando también especial atención a la capacitación especializada.

2. Actividades realizadas en 1988 y planeadas para 1989

a) Actividades de capacitación realizadas en 1988

130. En virtud del programa de la UPU se han realizado un total de 66 actividades de capacitación que comprenden cursos de capacitación para instructores, cursos de especialización, reuniones técnicas y simposios. Participaron en estas actividades unos 276 funcionarios de correos. En virtud de proyectos del PNUD se realizaron 38 actividades de capacitación en beneficio de 192 funcionarios postales.

b) Algunas actividades de capacitación planeadas en 1989

131. En virtud del programa de la UPU se realizarán 32 actividades de capacitación en beneficio de 272 funcionarios de correos. En virtud de proyectos del PNUD se realizarán 40 actividades de capacitación en beneficio de 497 funcionarios de correos.

3. Consideraciones especiales en relación con los esfuerzos de la UPU en pro del desarrollo de los recursos humanos

132. Además de las actividades de desarrollo de los recursos humanos ya mencionadas la UPU, con arreglo a su programa de mediano plazo proyecta adoptar una serie de nuevas iniciativas tales como:

i) realizar un estudio de evaluación de los recursos humanos disponibles valorando los esfuerzos ya realizados y determinando las necesidades en lo que respecta a los medios de capacitación;

ii) reformar los programas de las escuelas postales multinacionales y regionales de conformidad con el desarrollo del tipo de servicios que facilita correos, con miras a atenuar los efectos negativos de la competencia en el futuro de los servicios postales. Posteriormente se dará prioridad a la capacitación de personal capaz de gestionar y resolver problemas a todos los niveles;

iii) dar una mayor dimensión a la difusión de conocimientos a los futuros ejecutivos de categoría superior de los servicios postales fomentando la cooperación con los institutos establecidos en los países desarrollados y en desarrollo y con institutos universitarios.

III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

133. En las páginas precedentes se ha ofrecido un amplio panorama de las actividades de desarrollo de los recursos humanos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La contribución del sistema al desarrollo de los recursos humanos es innegable y los Estados Miembros son los principales beneficiarios de esta labor. No obstante, la integración en el proceso de desarrollo de los países en desarrollo en muchos casos no se efectúa como es debido y carece de coordinación. Algunos de los organismos estudiados lo han destacado así. Uno de los aspectos observados es la alta tasa de pérdida del personal capacitado una vez terminada la capacitación, debido a que los gobiernos no emplean al personal capacitado en las esferas en que ha adquirido formación específica; otros se quejan de la falta de oportunidades del personal capacitado para incorporarse plenamente al proceso de producción. Todo ello crea ciertas frustraciones que en la mayoría de los casos hacen que muchas personas capacitadas abandonen su país en busca de oportunidades. Otros organismos han subrayado las dificultades con que se tropieza para colocar a muchos de los becarios y aspirantes en instituciones de educación superior en el mundo occidental, debido a las estrictas y restrictivas normas de admisión; éstos, y muchos más ejemplos en ese sentido, impiden obtener un rendimiento óptimo del desarrollo de los recursos humanos. Los más afectados son los Estados Miembros de los países en desarrollo debido a sus limitados recursos financieros, la situación predominante de depresión económica y las altas tasas de desempleo y subempleo, así como otros muchos obstáculos que están siempre presentes. En este contexto, gran número de países tropiezan con graves obstáculos en sus esfuerzos por aumentar su capacidad productiva, poniendo así en peligro sus esfuerzos de ajuste y el proceso de desarrollo mismo, y en definitiva la consecución del objetivo de la autonomía.

134. A la inversa, las ideas y situaciones mencionadas más arriba nos llevan a la conclusión de que es necesario hacer algo más.

135. Es necesario un tipo de enfoque coordinado de la cuestión del desarrollo de los recursos humanos en el sistema de las Naciones Unidas. Esto puede lograrse mediante un órgano central creado a tal efecto que se encargaría de vigilar, asesorar y poner en marcha el proceso de coordinación del desarrollo de los recursos humanos en todo el sistema. Este órgano podría lograr que se mantuviera en un mínimo la duplicación de esfuerzos, que se establecieran garantías para el uso óptimo de las personas capacitadas, vigilando al

propio tiempo el proceso de desarrollo de los recursos humanos, la integración del esfuerzo de las Naciones Unidas y la realización de la cooperación horizontal de los recursos humanos en aplicación de los programas orientados hacia los objetivos de desarrollo de los Estados Miembros.

136. Esta preocupación ya se hizo notar en las reuniones conjuntas del CAC y el CPC celebradas en 1987 (documento ACC/1987/7, párr. 97). Como posible medio de abordar el dilema para adoptar medidas correctivas, los Inspectores, tomando en consideración las conclusiones a que se ha llegado, harían las siguientes recomendaciones:

Recomendación 1

Autorizar al Secretario General a establecer un órgano de coordinación entre organismos cuyas principales obligaciones serían vigilar y evaluar la coordinación de la preparación y ejecución del programa por los Estados Miembros y los organismos de las Naciones Unidas en materia de desarrollo de los recursos humanos, asesorar a los Estados Miembros y a los organismos interesados acerca de los progresos hechos y las dificultades encontradas en el proceso del desarrollo de los recursos humanos e informar anualmente a la Asamblea General acerca de los resultados, propuestas y nuevos acontecimientos. Para ello pedir al Secretario General que tome en consideración, entre otras cosas, las siguientes sugerencias:

a) Las responsabilidades de coordinación podrían asignarse al PNUD dada la naturaleza de su organización (organismo de financiación) y el prestigio de infraestructura creado en torno a su esfuerzo sobre la dimensión humana, no obstante el hecho de que hay otras organizaciones en el sistema que podrían asumir este papel y obtener resultados efectivos;

b) Debe vigilar y asesorar a los Estados Miembros y a los organismos de las Naciones Unidas sobre las posibles duplicaciones de los esfuerzos relacionados con el desarrollo de los recursos humanos en un determinado país o región, con el debido respeto a la importancia dada a los sectores prioritarios por los Estados Miembros mediante actividades de capacitación para el desarrollo;

c) Debe asegurar la integración del personal capacitado en este proceso de desarrollo y la utilización apropiada de sus conocimientos como insumo del crecimiento económico.

Recomendación 2

Las actividades de desarrollo de los recursos humanos en general y las ejecutadas por el sistema de las Naciones Unidas en particular deben orientarse más hacia la promoción de la realización humana en el nivel básico, logrando así que las personas cuyo trabajo se necesita sean participantes voluntarios y activos en el proceso de desarrollo, condición sine qua non para la consecución de un desarrollo sostenible y del objetivo de la autonomía.

Recomendación 3

Invitar a los Estados Miembros a considerar el desarrollo de los recursos humanos y su integración en su proceso de desarrollo como un tema permanente del programa de las reuniones del Comité Especial Plenario para la preparación de la Estrategia Internacional de Desarrollo para el Cuarto Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo (resolución 43/182). Los criterios, el enfoque metodológico y todos los demás aspectos del problema deben ser examinados abiertamente y por extenso por todas las partes interesadas en este foro.