



TOGETHER
for a sustainable future

OCCASION

This publication has been made available to the public on the occasion of the 50th anniversary of the United Nations Industrial Development Organisation.



TOGETHER
for a sustainable future

DISCLAIMER

This document has been produced without formal United Nations editing. The designations employed and the presentation of the material in this document do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the Secretariat of the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries, or its economic system or degree of development. Designations such as “developed”, “industrialized” and “developing” are intended for statistical convenience and do not necessarily express a judgment about the stage reached by a particular country or area in the development process. Mention of firm names or commercial products does not constitute an endorsement by UNIDO.

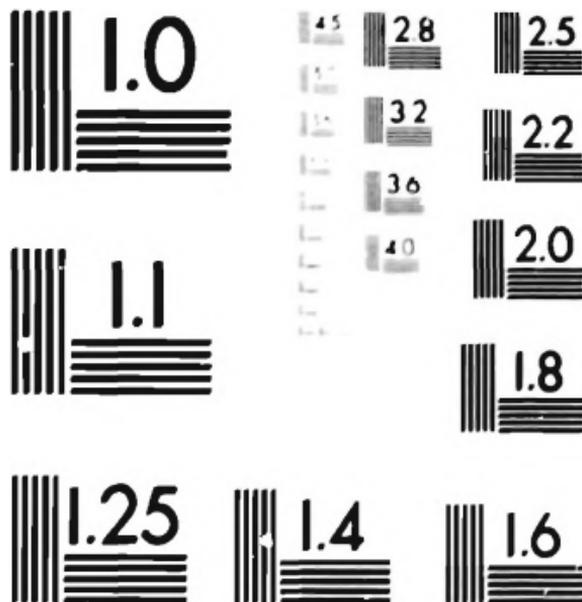
FAIR USE POLICY

Any part of this publication may be quoted and referenced for educational and research purposes without additional permission from UNIDO. However, those who make use of quoting and referencing this publication are requested to follow the Fair Use Policy of giving due credit to UNIDO.

CONTACT

Please contact publications@unido.org for further information concerning UNIDO publications.

For more information about UNIDO, please visit us at www.unido.org



MICROCOPY RESOLUTION TEST CHART
 NATIONAL BUREAU OF STANDARDS
 STANDARD REFERENCE MATERIAL 1010a
 (ANSI and ISO TEST CHART No. 2)

13578-S

Distr.
LIMITADA
ID/WG.394/8
30 junio 1983
ESPAÑOL
Original: INGLÉS



ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL

**REUNIONES PREPARATORIAS
DE GRUPOS DE EXPERTOS
DE ALTO NIVEL
PARA LA CUARTA
CONFERENCIA GENERAL
DE LA ONUDI**

*Desarrollo acelerado de recursos humanos
para el desarrollo industrial*

*Yaundé, República Unida del Camerún,
30 mayo - 3 junio 1983*

INFORME

*Desarrollo acelerado de recursos humanos
para el desarrollo industrial*

El presente documento es traducción de un texto que no ha pasado por los servicios de edición de la Secretaría de la ONU.

Las denominaciones empleadas en el presente documento y la forma en que aparecen los datos que contiene no implican, de parte de la Secretaría de las Naciones Unidas, juicio alguno sobre la condición jurídica de ninguno de los países, territorios, ciudades o zonas citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras y límites.

INDICE

		<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
Capítulo I	Introducción	1 - 12	1
Capítulo II	Consideraciones generales sobre el desarrollo acelerado de recursos humanos para el desarrollo industrial	13 - 36	5
Capítulo III	Medidas a nivel nacional	37 - 57	12
Capítulo IV	Medidas a nivel internacional	58 - 82	19
Capítulo V	Clausura de la Reunión	83 - 86	27

ANEXOS

Anexo 1	Reunión preparatoria de expertos de alto nivel para la Cuarta Conferencia General de la ONUDI sobre Desarrollo Acelerado de Recursos Humanos para el Desarrollo Industrial		29
Anexo 2	Lista de participantes		30
Anexo 3	Lista de documentos		42
Anexo 4	Grupos de Trabajo 1 y 2		44

CAPITULO I

INTRODUCCION

1. La Reunión de Expertos de Alto Nivel Preparatoria de la Cuarta Conferencia General de la ONUDI sobre el desarrollo acelerado de recursos humanos para el desarrollo industrial se celebró en Yaoundé (República Unida del Camerún), del 30 de mayo al 3 de junio de 1983, y fue organizada por la ONUDI en cooperación con el Gobierno del Camerún. La Reunión fue una de cinco reuniones preparatorias de la Cuarta Conferencia General de la ONUDI aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
2. Los objetivos de la Reunión fueron:
 1. Examinar a fondo las limitaciones y los problemas con que se enfrentan los países en desarrollo para el desarrollo de los recursos humanos y las capacidades fundamentales necesarias para el desarrollo industrial;
 2. Recomendar nuevos enfoques y mecanismos prácticos relativos a los siguientes aspectos decisivos:
 - políticas y estrategias;
 - formulación y ejecución de programas;
 - movilización y máximo aprovechamiento de los recursos financieros;
 - medidas tendientes a lograr una cooperación internacional más eficaz;
 - asistencia de la ONUDI y otras organizaciones pertinentes.

Participantes

3. Asistieron a la Reunión más de 50 expertos de alto nivel de 28 países y 10 organizaciones internacionales, así como un gran número de observadores del país huésped. La lista de participantes figura en el Anexo 2.

Apertura de la Reunión

4. Durante la sesión de apertura de la Reunión, a la que asistieron varios invitados, hizo uso de la palabra el Dr. Abd-El Rahman Khane, Director Ejecutivo de la ONUDI. El Dr. Khane puso de relieve la crisis económica existente a nivel global y sus repercusiones sobre los países en desarrollo que, por ser el elemento más débil de la comunidad internacional, soportaban una carga desproporcionadamente onerosa de las consecuencias. Insistió en que los países en desarrollo, como grupo, debían emprender un autoanálisis y

comprometerse a realizar un esfuerzo decidido para formar personal competente y motivado que pudiera absorber, innovar y aplicar la tecnología y las aptitudes especializadas necesarias para lograr el rápido progreso y transformación de los recursos naturales, que abundaban en el Tercer Mundo.

5. El Dr. Khane hizo hincapié en el hecho de que, para alcanzar el objetivo de Lima de una participación del 25% en la producción industrial mundial para el año 2000, los países en desarrollo tendrían que incrementar y acelerar sustancialmente el ritmo de desarrollo de la amplia gama de capacidades administrativas, científicas, tecnológicas y de otra índole necesarias para todo el proceso de industrialización, incluido el sector de servicios. A ese respecto, hizo un llamamiento a los países en desarrollo para que adoptaran las medidas necesarias para rectificar la situación existente, en la que se apreciaba un notable desequilibrio entre los programas y sistemas de educación y capacitación y las necesidades de recursos humanos industriales de los países. Por último, el Dr. Khane pidió a los países en desarrollo que destinarán como mínimo el 2% del PNB al desarrollo de las capacidades científicas y tecnológicas necesarias para el proceso de industrialización.

6. En su discurso ante la Reunión, el Ministro de Planificación e Industria del Camerún, Excmo. Dr. G. Bol Alima, destacó que la industrialización era el motor del desarrollo económico general. Hizo hincapié en la función de la industrialización para satisfacer las necesidades esenciales de los pueblos y mejorar la calidad de vida de toda la población, tanto urbana como rural. Se refirió a las Declaraciones y Planes de Acción de Lima y Nueva Delhi y afirmó que las ideas y los objetivos allí contenidos coincidían plenamente con los del Plan de Acción de Lagos aprobado por los gobiernos africanos. El Ministro destacó además el hecho de que el logro de la meta del 25% fijada en Lima dependía totalmente de la disponibilidad de personal capacitado para aplicar y asimilar la tecnología moderna y con conocimientos profundos de las máquinas, instrumentos y procesos de industrialización.

7. Refiriéndose a la experiencia de industrialización del Camerún, el Dr. Bol Alima explicó que una de las máximas prioridades del Gobierno del Camerún, era el desarrollo de recursos humanos, que absorbía casi el 25% del presupuesto nacional. El desarrollo y fortalecimiento de las capacidades tecnológicas nacionales era el objetivo final del Gobierno,

particularmente en la medida en que se aplicaba a la solución de los problemas de la población rural y al aumento de la productividad en ese sector. El Dr. Alima hizo hincapié en el hecho de que la tecnología moderna debía coexistir con la tecnología tradicional y complementarla, y subrayó la necesidad de aplicar los conocimientos científicos y tecnológicos para mejorar la tecnología tradicional.

Elección de la Mesa y aprobación del programa de la Reunión

8. La Reunión eligió a los siguientes miembros de la Mesa: Presidente, Dr. George Ngango; Vicepresidentes, Sr. Jacques Raison, Sr. Lloyd Stanley y Sr. Antonin Trachta; y Relator, Sr. Intiaz Ahmed Chaudri.

9. El programa aprobado para la Reunión figura en el Anexo 1.

10. El Sr. G.S. Gouri, Presidente del Grupo Especial para la Cuarta Conferencia General de la ONUDI, ofreció breve información de antecedentes a la Reunión y señaló su relación con los preparativos para la Cuarta Conferencia, cuya celebración estaba prevista para julio de 1984 en Nairobi (Kenya). Explicó que la Reunión de Expertos de Alto Nivel sobre el desarrollo acelerado de recursos humanos para el desarrollo industrial era una de cinco reuniones preparatorias aprobadas por la Asamblea General relativas a una serie de esferas decisivas que serían examinadas en la Cuarta Conferencia General de la ONUDI, a saber: estrategias y políticas de desarrollo industrial; tecnología industrial; desarrollo de recursos humanos para el desarrollo industrial; cooperación industrial entre países en desarrollo; y energía para la industrialización. Explicó que el objetivo de estas reuniones preparatorias era iniciar un diálogo sobre las cuestiones fundamentales que se presentarían a la Cuarta Conferencia General de la ONUDI, y lograr la participación de quienes cumplían funciones decisorias, así como de científicos, economistas y otros expertos, en las actividades preparatorias de la Conferencia.

11. Refiriéndose a la Reunión sobre el desarrollo acelerado de los recursos humanos para el desarrollo industrial, el Sr. Gouri puso de relieve el hecho de que el progreso y el éxito en el logro de los objetivos de la industrialización dependían de que los países en desarrollo crearan las capacidades tecnológicas y de otra índole necesarias en todo el espectro de la industrialización, ya que todo el equipo industrial o financiación adicionales no podrían ser útiles a menos que hubiese personal capacitado y competente para utilizarlos de manera eficaz.

12. El Sr. Gouri presentó luego la documentación preparada para la Reunión, compuesta por dos documentos básicos (ID/WG.394/1 e ID/WG.394/7) y varios documentos de antecedentes o de apoyo. Explicó que los dos documentos básicos intentaban presentar en términos generales la situación actual de los países en desarrollo y los posibles elementos de un nuevo enfoque y proponer las medidas que procedía adoptar en los planos nacional e internacional. Los dos documentos estaban complementados por varios documentos de antecedentes, entre los que figuraban varios sobre experiencias nacionales, y todos ellos contenían material de apoyo adicional relativo a las cuestiones examinadas en los documentos básicos. La lista de documentos figura en el Anexo 3 del Informe.

CAPITULO II

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL DESARROLLO ACELERADO
DE RECURSOS HUMANOS PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL

13. La Reunión elogió a la Secretaría de la ONUDI por la excelente documentación que había preparado. Los documentos básicos y de apoyo, incluidos los relativos a las experiencias nacionales, constituían una base útil para las deliberaciones. La Reunión hizo suyos, en términos generales, los análisis y el enfoque contenidos en los documentos básicos y opinó que toda la documentación preparada para la Reunión del Grupo de Expertos de Alto Nivel ofrecía material útil que podía seguir siendo de provecho en los respectivos países.

14. La Reunión tomó nota de las estimulantes declaraciones del Director Ejecutivo de la ONUDI y del Ministro de Planificación e Industria del país huésped. La Reunión también tomó nota de las Reuniones de Grupos de Expertos de Alto Nivel celebradas en Tbilisi y Lima, en la medida en que se relacionaban con el desarrollo de recursos humanos en las esferas de los adelantos tecnológicos y las políticas y estrategias industriales, respectivamente.

15. Se reconoció que los recursos humanos eran a la vez un instrumento y un objetivo del desarrollo. La pericia y las aptitudes de la población constituían la base de la riqueza nacional. En consecuencia, la capacitación, el desarrollo, la movilización y la utilización de los recursos humanos eran elementos cruciales del nivel y ritmo del crecimiento industrial, tecnológico y económico. Por lo tanto, los esfuerzos para lograr el desarrollo de los recursos humanos debían ser un componente importante de las actividades de los países en desarrollo encaminadas a alcanzar la meta de industrialización de Lima y podrían servir de base para la llamada "estrategia de desarrollo centrada en los recursos humanos", en la cual la persona era el centro del desarrollo, tanto en calidad de productora como de consumidora.

16. Por consiguiente, el concepto de desarrollo de los recursos humanos entrañaría un sistema para incrementar las aptitudes especializadas, las capacidades productivas y las habilidades creadoras e innovadoras y promover

el espíritu empresarial de la población de un país mediante la educación, la capacitación y la investigación. La asignación de los recursos de un país a este fin debía considerarse como una inversión en capital humano, tal vez más importante aún que la inversión en materiales y maquinaria.

17. En el mundo actual, independientemente de la filosofía que se profesase, el sistema que se adoptase o la vía de desarrollo por que se optase, no era posible lograr el éxito, que cabía considerar como sinónimo de armonía y felicidad, a menos que se dispusiera fácilmente de personal en toda la gama de aptitudes especializadas, desde las más complejas hasta las más sencillas, y que, además de sus calificaciones técnicas, poseyera un elevado sentido de la dignidad e integridad individual y colectiva. Si bien se reconocía que el progreso también requería equipo industrial y financiación, no había cantidad adicional alguna de equipo industrial o financiación que pudiera realmente ser útil a menos que existiese personal competente y motivado para absorber, innovar y aplicar la tecnología y las especialidades requeridas en las actuales industrias productivas y de servicios que eran cada vez más complejas.

18. La función de la industria como fuerza impulsora del desarrollo económico general era bien conocida. Por lo tanto, el desarrollo industrial exigía una reserva adecuada del tipo indicado de personal capacitado, en cantidad suficiente, en el momento oportuno, en el lugar adecuado y con el equilibrio preciso de conocimientos especializados técnicos y prácticos. Su disponibilidad determinaba el ritmo y la dirección del crecimiento industrial, la innovación industrial y el desarrollo social.

19. Para formular estrategias y políticas eficaces para el desarrollo de los recursos humanos para la industrialización, sería esencial contar con estrategias y planes de industrialización bien definidos. La estrategia de industrialización escogida por cada país determinaba los parámetros de la estrategia de desarrollo de recursos humanos que habían de seguirse. Esta última era prolongación de la anterior. De hecho, la planificación de los recursos humanos debía empezar por un concepto nacional claro del desarrollo industrial, que incluyera un plan bien definido sobre los sectores o subsectores industriales que determinase la dotación de materias primas del país. En consecuencia, los recursos humanos de la industria no sólo debían ser parte integrante de la política industrial sino también de la política global en materia de recursos humanos y educación que

estuviese, a su vez, integrada en las políticas nacionales económicas, comerciales y de otra índole encaminadas a alcanzar las metas y prioridades nacionales.

20. La participación plena de las personas interesadas de la industria, el gobierno y las instituciones educacionales y de capacitación en el proceso de planificación desde su mismo comienzo facilitaría la determinación de las necesidades y prioridades en materia de recursos humanos así como la ejecución adecuada de los planes. No bastaba con tener una política clara; era preciso que estuviese respaldada por la voluntad y el compromiso políticos y que se dispusiese de los medios financieros y materiales para ponerla en práctica.

21. En los planes nacionales de desarrollo industrial y planes conexos de desarrollo de recursos humanos era necesario tener en cuenta el hecho de que en la mayoría de los países en desarrollo coexistían por lo menos dos economías básicas y distintas. Por una parte, el sector rural donde vivía el mayor porcentaje de la población, en su mayoría analfabeta, con apenas lo necesario para subsistir y dedicada a actividades agrarias o a trabajos en algún tipo de industria rural. Existía además el sector moderno o estructurado con una población que poseía diversos niveles de educación, incluida la capacitación técnica y la formación superior, y que se dedicaba a actividades industriales de distintos grados de complejidad, desde la tecnología relativamente avanzada hasta la pequeña industria.

22. Considerando la importancia del sector no estructurado, en especial para la formación de personal calificado que pudiera ser utilizado en la industria, la Reunión recomendó que los gobiernos prestaran especial atención a la función que este sector podía desempeñar en la movilización de todos los recursos humanos con miras a acelerar su desarrollo industrial. Se sugirió que los organismos multilaterales y bilaterales pertinentes prosiguieran sus esfuerzos para ayudar a los gobiernos en la promoción de dicho sector.

23. También era necesario tener en cuenta a la mujer, que constituía un sector importante de la población. En consecuencia, en las políticas de desarrollo de recursos humanos para la industria se debía prestar especial atención a la necesidad de un mayor desarrollo de las capacidades de la mujer y de convertirla en copartícipe eficaz del desarrollo industrial.

Esta era una cuestión en la que había que hacer especial hincapié y la ONUDI debía proseguir su examen y señalarla a la atención de la Cuarta Conferencia General.

24. La Reunión señaló los retos a que se venían enfrentando la "sociedad de información" y la "biosociedad", que atravesaban por transformaciones radicales como resultado de los avances tecnológicos en ingeniería genética y biotecnología, microprocesadores, etc. Dado que estas tecnologías nacientes ofrecían nuevas oportunidades de revitalizar el proceso de industrialización y mejorar la calidad de la vida, sería conveniente tenerlas presentes en los programas educacionales y de capacitación de recursos humanos. Era necesario crear nuevos tipos de instituciones y dar otra orientación a las existentes para satisfacer las exigencias de nuevas tecnologías de carácter transdisciplinario. Se debían examinar los servicios educacionales y de capacitación existentes para tomar en cuenta los patrones cambiantes de aptitudes necesarias para poder utilizar los equipos industriales y de otra índole.

25. Como pauta para el desarrollo de los recursos humanos, era preciso referirse a las capacidades, basándose en las funciones requeridas, y a los tipos de personas que pudieran desempeñar tales funciones. Con respecto a las capacidades fundamentales necesarias, era preciso prestar atención a las capacidades de planificación y formulación de políticas y a las capacidades empresariales y de gestión necesarias para la planificación y gestión del proceso de industrialización. También se precisaban capacidades científicas, tecnológicas y de ingeniería para establecer una base sólida para el crecimiento de la industria. A nivel microeconómico se requerían capacidades para el eficiente diseño, manejo y explotación de plantas industriales. Cabía señalar que aunque la clasificación podría ser arbitraria, se podría desarrollar una clasificación adecuada según las necesidades de cada país. En consecuencia, la Reunión hizo suyas, en términos generales, las sugerencias contenidas en los párrafos 18 a 29 del Documento ID/WG.394/4.

26. Se señaló que en la mayoría de los países en desarrollo el sistema educacional existente había sido estructurado tomando como modelo a varios países industrializados. Si bien estos países examinaban periódicamente sus sistemas para mantenerlos en consonancia con el constante cambio de sus necesidades de mano de obra industrial y de sus estructuras y actividades

industriales, la mayoría de los países en desarrollo no solían hacer lo mismo. El sistema actual no había demostrado su capacidad de reacción y adaptación a las necesidades cambiantes, diversas y complejas de la industria. Había a menudo un desajuste entre el producto del sistema educacional y de capacitación y las necesidades inmediatas y concretas de la industria. Este desajuste había contribuido a perpetuar una fuerte dependencia de la pericia extranjera. Por lo tanto, se consideraba necesario imprimir mayor dinamismo a los sistemas educacionales y de capacitación existentes de conformidad con las necesidades nacionales.

27. Se señaló que, hasta el momento, en la mayoría de los países en desarrollo la formación de recursos humanos para el adelanto industrial no se habían encauzado de modo que los países pudieran adquirir las aptitudes especializadas necesarias para la industrialización. El tipo de programas de desarrollo de recursos humanos que generalmente realizaban los países en desarrollo había perpetuado esa deficiencia. Era preciso adoptar medidas para reajustar los programas de estudios y capacitación de las instituciones para el desarrollo de recursos humanos y crear la capacidad infraestructural que permitiera formar el personal especializado que interesaba a la industrialización. Además, se reconoció que el principal obstáculo para la formación de recursos humanos para la industrialización de los países en desarrollo era la limitada capacidad para impartir esa capacitación.

28. Al parecer, se prestaba considerable atención a la satisfacción de las necesidades corrientes y a corto plazo y no a las necesidades del futuro. Por consiguiente, se consideraba necesario meditar seriamente sobre la preparación de los jóvenes que ingresaban al sistema escolar si se quería que llegasen a aportar una contribución eficaz al desarrollo del sistema científico, tecnológico e industrial del mañana. En ese contexto, se habían señalado algunos posibles elementos de nuevos enfoques encaminados a reorientar la educación, la productividad de la población, y, en especial, la necesidad de reconocer las tecnologías nacientes.

29. Se había hablado del surgimiento de una industria del conocimiento. Habían aparecido nuevos enfoques y metodologías tales como la introducción de computadoras en las escuelas, la aplicación eficaz de los satélites y la televisión para fines educacionales y la utilización de conjuntos de materiales educativos y medios didácticos y de aprendizaje, así como la

creación, en caso necesario, de nuevas instituciones educacionales tales como universidades tecnológicas con enfoques multidisciplinarios, etc. Al respecto, la Reunión señaló con interés las experiencias nacionales de algunos de los países desarrollados y la preocupación de esos países por este tema desde el decenio de 1960, para hacer frente al rápido cambio del panorama industrial.

30. Si bien se hacía hincapié en la necesidad de desarrollar una base científica y tecnológica sólida para acelerar el proceso de industrialización, se debían reconocer los peligros y los inconvenientes de imponer una tecnología extranjera a una sociedad y a un medio que aún no estaban preparados para ella. Por esta razón era preciso ser cauteloso en la selección de la tecnología.

31. En el sector rural no se debía descartar la tecnología rudimentaria existente sino, más bien, analizarla para determinar el potencial de desarrollo que pudiera tener. En el sector moderno debía hacerse hincapié en que los componentes de capacitación generales debían negociarse como parte de la adquisición de nuevas plantas y equipos. La capacitación que pudiera impartirse localmente debía organizarse y planificarse de manera conveniente y oportuna, mientras que la que hubiera de proporcionarse en el exterior debería determinarse durante la etapa de negociaciones y programarse adecuadamente. La colaboración de los proveedores de equipo para la formulación de estos planes, la preparación de los programas de capacitación pertinentes y la aplicación de los acuerdos de capacitación, era un elemento vital y bien podría ser una de las condiciones de la adquisición de plantas y equipo. Salvaguardias tales como el registro sistemático y la vigilancia de los paquetes tecnológicos introducidos y la asistencia técnica conexas eran también necesarias en el plano nacional.

32. Se debería prestar atención a los problemas que planteaba la obtención de financiación en condiciones razonables para la ejecución del componente de capacitación de los proyectos tecnológicos.

33. Era preciso, especialmente en períodos de difícil acceso a los fondos para financiar la adquisición de nuevas plantas y equipo, hacer gran hincapié en la importancia de fomentar prácticas de mantenimiento adecuadas en las plantas de preferencia sobre la base de programas planificados de

mantenimiento aplicados sistemáticamente. Con este propósito, se debían adquirir aptitudes y competencias en la proporción cuantitativa y cualitativa adecuada para preservar el capital social instalado, es decir, planta y equipo, durante toda su vida útil. Convenía señalar las oportunidades existentes de establecer talleres de servicios y reparación que dirigidos por trabajadores capacitados y experimentados, podrían funcionar como empresas comerciales en el sector de producción en pequeña escala para prestar servicios de esa índole a la industria. Por lo tanto, la importancia del mantenimiento de la planta y el equipo debía entenderse como una posibilidad de encontrar una vía para el espíritu empresarial.

34. Cabía señalar que en el desarrollo de los recursos humanos era preciso prestar especial atención a los problemas relacionados con las actitudes y el medio social y cultural. En varios países, las actitudes y la motivación eran en cierto sentido, herencia del pasado colonial y solían afectar el modo en que se percibía la movilidad y los valores relacionados con ciertas profesiones y aptitudes.

35. También se precisaba adoptar medidas para propiciar la modificación de los valores y las actitudes sociales hacia diversos tipos de trabajo. El respeto tradicional por la educación y el rendimiento académico y la mayor remuneración, posición y prestigio que conllevan los empleos de oficina y sistemas de valores análogos debían modificarse para superar el problema de escasez de técnicos, por un lado, y exceso de graduados sin empleo, por otro. Los gobiernos y la sociedad también deberían crear un ambiente favorable de incentivos intrínsecos y reconocimiento social para estimular la creatividad y la innovación y fomentar el espíritu empresarial y el trabajo autónomo. Solo mediante tales medidas se podría lograr el desarrollo de los recursos humanos en su sentido más amplio. La Reunión hizo hincapié en el hecho de que el desarrollo eficaz de los recursos humanos para la industrialización no era únicamente cuestión de dinero y de recursos materiales. También había aspectos intangibles sin los cuales nada podía lograrse. La Reunión consideró que estos componentes invisibles del desarrollo adecuado de los recursos humanos (tales como actitudes y motivación, incentivos y recompensas) eran sumamente importantes y pidió a la ONUDI que continuase estudiándolos, y que, de ser posible, se presentasen los resultados de ese estudio a la Cuarta Conferencia General de la ONUDI.

36. Con el fin de hacer un examen más adecuado de los temas 6 y 7 del programa se crearon dos grupos de trabajo: uno encargado de examinar las medidas en el plano nacional y el otro las medidas en el plano internacional. Los informes de los grupos de trabajo fueron aprobados por la plenaria y constituyen la base de los capítulos III y IV del presente informe.

CAPITULO III

MEDIDAS A NIVEL NACIONAL

Introducción

37. El mandato asignado al Grupo de Trabajo I, encargado de examinar las medidas a nivel nacional, fue el siguiente:

"Sobre la base de las deliberaciones celebradas en las sesiones plenarias, sobre los temas 4 y 5 del programa el Grupo de Trabajo I estudiará esencialmente los asuntos incluidos en el tema 6 del programa. El Grupo de Trabajo deberá, en especial, formular recomendaciones prácticas dentro de cada una de las siguientes esferas:

- Políticas y estrategias;
- Formulación y ejecución de programas;
- Infraestructura institucional;
- Movilización y máximo aprovechamiento de los recursos financieros;

a las que los gobiernos, individual y colectivamente, consideren oportuno conceder la máxima prioridad a la luz de la situación internacional actual.

La documentación presentada al Grupo de Trabajo I está compuesta por el documento ID/WG.394/3 y por los documentos básicos ID/WG.394/1 y ID/WG.394/7. Deben mencionarse también determinados documentos por países así como la documentación complementaria preparada para la Primera Consulta sobre la Capacitación de Mano de Obra Industrial."

38. La Lista de Participantes en el Grupo de Trabajo I se adjunta como Anexo 4. El informe del Grupo de Trabajo fue aprobado y forma parte del informe de la Reunión.

39. En las deliberaciones sobre la formulación de medidas a nivel nacional se tomó nota de las declaraciones de apertura, en las que se hizo hincapié en que, dado el clima económico mundial existente, los países en desarrollo debían orientarse cada vez más hacia la autoayuda. Se observó que la ayuda financiera, si bien era de apreciar, debía considerarse como una medida provisional mientras los países en desarrollo avanzaban hacia la autosuficiencia. Se formuló una observación similar con respecto a las grandes sumas de dinero dedicadas a la capacitación en el extranjero, que estarían mejor utilizadas en el perfeccionamiento de las capacidades nacionales más que en la simple importación de personal altamente calificado. Se hizo también hincapié en que, en esa fase, cualquier ayuda prestada por la comunidad internacional no debería aumentar la dependencia de los países en desarrollo, y en que las organizaciones internacionales deberían prestar asistencia para reducir esa dependencia.

40. En las deliberaciones sobre el tema 6 del programa se estudió también la cuestión de una base de datos y de la corriente de información. Se convino, asimismo, en que la formulación y la aplicación de políticas eran cuestiones distintas, y en que se incluyesen los factores de motivación como tema adicional. En realidad, aunque el Grupo de Trabajo no dispuso de tiempo suficiente para examinar los factores de motivación, de su inclusión en el programa se desprende que cuestiones tales como las de motivación general, productividad, actitudes, incentivos y recompensas, deberían contemplarse como parte integrante de la política de desarrollo de los recursos humanos, como medio de velar por el adecuado aprovechamiento y capacitación del factor humano.

41. La Reunión aprobó, en general, los documentos ID/WG.394/1, con especial referencia a los párrafos 42 a 59, así como los documentos complementarios ID/WG.394/3 y ID/WG.394/4, y las recomendaciones pertinentes contenidas en ellos.

42. La Reunión hizo notar que las Naciones Unidas habían declarado el decenio de 1980 como el Decenio del Desarrollo Industrial para Africa. A ese respecto, se convino en que debería prestarse especial atención a ese continente y se observó también que:

1. La capacidad de la educación superior en Africa distaba considerablemente de los objetivos industriales;
2. La mayoría de los países de Africa se encontraban aún en el punto de partida de la industrialización y el problema radicaba en cómo podían desarrollar y perfeccionar su capacidad tecnológica industrial;
3. Había argumentos que hacían recomendable en Africa la colaboración regional entre países siguiendo la pauta de los tres institutos que habían comenzado a desplegar actividades de investigación en materia de diseño, tecnología y capacitación industrial;
4. Las prioridades de Africa eran el perfeccionamiento de aptitudes especializadas de aplicación inmediata a nivel superior e intermedio, basándose las políticas en la determinación de los niveles críticos de conocimientos especializados. Los programas tecnológicos y de alfabetización debían servir de apoyo a esas prioridades.

43. En lo concerniente a la planificación y a la base de información, la Reunión, aunque hizo suyo el párrafo 16 del documento ID/WG.394/1, previno contra la introducción de sistemas excesivamente complejos que hacían que la información fuese difícil de asimilar. Estimó conveniente recomendar la elaboración de un marco básico, aunque su perfeccionamiento debería

dejarse a discreción de cada país en la forma que considerase conveniente. Se solicitó con insistencia la normalización de las categorías de ocupaciones y empleos y la racionalización de las actividades de reunión y elaboración de información con el fin de permitir efectuar una medición comparable de la planificación de la mano de obra y el desarrollo de los recursos humanos. Se hizo hincapié en que los datos debían en todos los casos estar relacionados con situaciones concretas y presentarse a niveles de desagregación, lo cual sería de auténtica ayuda para los planificadores.

44. Se formularon las siguientes recomendaciones:

- 1) La política de planificación y desarrollo de la mano de obra industrial debía constituir parte integrante de la política de desarrollo industrial;
- 2) Debían existir políticas claras relativas al desarrollo industrial humano de las zonas rurales y no rurales;
- 3) La ONUDI, en cooperación con otras organizaciones internacionales, debía iniciar la preparación de metodologías y definiciones modelo para recopilar la información necesaria para el desarrollo de la mano de obra industrial.

45. La Reunión hizo hincapié en que podían obtenerse resultados a corto plazo mediante técnicas tales como las encuestas sobre vacantes y la observación de los movimientos de los salarios, especialmente en relación con los mercados de trabajo locales y con situaciones especiales.

46. Por último, la Reunión hizo notar la importancia similar de la recopilación de información sobre capacitación.

47. Con respecto a las bases de información sobre planificación, la Reunión advirtió que el recurso excesivo a las técnicas mecánicas de planificación tal vez no fuese suficiente para hacer frente adecuadamente a los cambios operados en las estructuras de especialización.

48. En lo concerniente a las políticas y estrategias e inspirándose en la experiencia de países industrializados, la Reunión observó que en determinadas situaciones la legislación podía ser de utilidad para acelerar el proceso de innovación.

49. La Reunión recomendó:

1. Que se formularan políticas de desarrollo de los recursos humanos en relación con arreglos contractuales con proveedores extranjeros de tecnología y plantas industriales.
2. Que las desventajas de la fragmentación de la capacitación debían superarse mediante un sistema de certificación.
3. Que en las políticas se tuviera en cuenta la necesidad de desarrollar un sistema integrado de capacitación que permitiera combinar la capacitación teórica y práctica a todos los niveles.
4. Que se estudiara el modo de superar las deficiencias en la vinculación entre las necesidades de mano de obra y el producto del sistema de enseñanza. A ese respecto, se consideró necesario velar por la participación de la industria y de las instituciones de capacitación en la formulación y aplicación de las políticas, planes y programas de producción y capacitación.
5. Que se aprovechara mejor al personal técnico calificado mediante una política gubernamental de incentivos realistas para persuadirles a escoger trabajos de "producción" más que de "administración" y para reducir la fuga de cerebros.

50. En cuanto a las políticas relativas a las zonas rurales, la Reunión recomendó:

1. Que se prestara especial atención a la formulación y ejecución de programas especiales de educación y capacitación de mano de obra industrial en las zonas rurales.
2. Que se estudiaran posibles medidas de ayuda a las empresas rurales y autóctonas con miras al desarrollo de las capacidades empresariales.
3. Que se prestara atención a la introducción y desarrollo de mejoras tecnológicas locales y sencillas para aumentar la eficacia de las empresas rurales.

51. Se recomendó también:

1. Que se concentraran mayores recursos en la formación de capacitadores.
2. Establecer vínculos más estrechos entre las necesidades de empleo y los programas de estudios.
3. Que se realizara un nuevo examen de los sistemas educativos existentes, que tendían a desarrollar las aptitudes imitativas más que las creativas e imaginativas.
4. Que se prestara mayor atención a la cuestión de "aprender a aprender" y que esta recomendación se estudiara en el contexto del uso de la tecnología de enseñanza, incluidos los niveles auxiliares de enseñanza y aprendizaje, como forma de apoyar los programas de educación de masas.
5. Que se prestara especial atención a la mujer en el desarrollo acelerado de los recursos humanos para el desarrollo industrial.

6. Que se adoptaran medidas para intensificar la corriente de mano de obra técnica entre la industria y las instituciones de capacitación.
7. Que se formularan políticas destinadas a coordinar la capacitación con la exportación de personal especializado a los países vecinos, y políticas para la readaptación de los emigrantes que regresaban al país.

Formulación de programas

52. Se señaló que era sumamente importante agrupar todas las actividades mediante la formulación de programas para mejorar el nivel de coordinación y asegurar que los programas se concibiesen y se presentasen de forma coherente. Se estimó que el análisis y las medidas sugeridas en el documento ID/WG.394/4 resultaban especialmente pertinentes. La Reunión insistió en la necesidad de programas cuyo contenido fuese de alto valor práctico. También se mencionó especialmente la necesidad de disponer de textos básicos que sirviesen para concretar y acelerar el desarrollo de los programas. Como dijera uno de los participantes: "Hay esferas en las que el conocimiento no conoce fronteras". Se hizo hincapié en que en esos programas de enseñanza y capacitación se debía conceder prioridad especial a las capacidades esenciales necesarias para el desarrollo industrial, tal como se puntualizaban en el documento ID/WG.394/3.

1. En la formulación de programas se debía avanzar de la parte no técnica a la parte técnica y del contenido teórico al contenido práctico de los programas, perfeccionando los aspectos complementarios de la capacitación institucionalizada y la formación en el empleo.
2. Debían estudiarse los sistemas de retribución por méritos.
3. Debían crearse mecanismos para identificar, perfeccionar, adaptar e intercambiar material de capacitación necesario para el desarrollo de recursos humanos industriales.
4. La ONUDI, en colaboración con otras organizaciones internacionales, debía estudiar la posibilidad de preparar un manual metodológico sobre formulación de programas para lograr el desarrollo acelerado de los recursos humanos en la esfera de la industrialización.

Infraestructura institucional

53. Durante las deliberaciones se insistió en la importancia que revestía la cohesión entre las instituciones y en que había margen para mejorar la coordinación de la labor de las instituciones y organismos de los países en desarrollo. También se subrayó que la infraestructura institucional debía estar en condiciones de formar personal con diferentes grados de

aptitudes. Se expresó la inquietud de que la fragmentación de la infraestructura institucional diera lugar a pautas carentes de uniformidad. Se señaló que la situación de África era particularmente deficiente a ese respecto porque poseía pocas instituciones de capacitación y de enseñanza.

54. La Reunión recomendó:

- i) Que se examinara la posibilidad de que cada país en desarrollo estableciese un organismo único para coordinar los programas de capacitación. Dicho organismo podría formular y fomentar una estrategia nacional en materia de desarrollo de recursos humanos.
- ii) Que se facultara a dicho organismo para recaudar todos los recursos financieros necesarios para el desarrollo de tales recursos (Fondo nacional para la capacitación industrial de recursos humanos).
- iii) Que se estableciera dentro de las instituciones de planificación una sección para la planificación del desarrollo de los recursos humanos.
- iv) Que la ONUDI prestara apoyo moral, técnico y financiero a las instituciones mixtas, dando prioridad a instituciones de esa índole creadas por grupos de países del Tercer Mundo. Estas instituciones mixtas podrían, por ejemplo, fomentar y coordinar la utilización de tecnología educativa.
- v) Que la industria participara cada vez más en la formulación y ejecución de los programas de capacitación.
- vi) Que se examinara el desarrollo y la posible utilización del concepto de empresas de enseñanza.
- vii) Que la ONUDI reuniera y distribuyera información sobre enfoques que hubiesen dado resultado satisfactorio en las zonas rurales, así como sobre los arreglos institucionales pertinentes.
- viii) Que la ampliación y el desarrollo de las instituciones de enseñanza y de capacitación se orientara hacia las necesidades existentes.
- ix) Que se diera participación a la industria en la estructura administrativa de las instituciones de enseñanza y de capacitación.
- x) Que los países menos adelantados colaboraran mediante la CTPD en la identificación de estrategias conjuntas encaminadas a mejorar los servicios para el desarrollo de los recursos humanos.

Financiación

55. En relación con la financiación, se opinó que convenía que los fondos se reorientasen hacia proyectos novedosos. Esto no significaba que se procurase financiación adicional, sino que se aprovecharon al máximo los fondos ya disponibles. A ese respecto, la utilización de la tecnología

educativa era una esfera que podía recibir apoyo y en la que, en general, era posible conseguir mayores beneficios en cuanto al aumento de recursos para las estructuras. Era necesario que los gobiernos considerasen la posibilidad de crear un marco legislativo para el suministro de financiación para el desarrollo. También se examinó la financiación a cargo de la industria. Se subrayó que el cambio hacia la autoayuda incluía a la industria, y que ésta debía estar preparada a aceptar una responsabilidad cada vez mayor en la financiación de la capacitación del personal especializado que necesitaba.

56. Se formularon las recomendaciones siguientes:

1. Los países en desarrollo debían tratar de obtener fondos en el ámbito interno, para no tener que depender exclusivamente de fuentes externas de financiación.
2. Debía darse mayor importancia a la evaluación de los programas y a la valoración de su relación costo-eficacia.
3. Debían movilizarse los recursos internos de las empresas para la capacitación y, en caso necesario, debían establecerse incentivos financieros para las inversiones correspondientes.
4. Debían asignarse mayores recursos financieros a la enseñanza técnica, así como a los diversos aspectos de los programas de enseñanza y de capacitación, tales como infraestructura, becas, maestros e instructores, desarrollo de la tecnología educativa, etc.

57. La Reunión tomó nota de las recomendaciones pertinentes de la Consulta celebrada en Stuttgart sobre este tema.

CAPITULO IV

MEDIDAS A NIVEL INTERNACIONAL

58. El mandato asignado al Grupo de Trabajo II, encargado de examinar las medidas a nivel internacional, fue el siguiente:

"Sobre la base de las deliberaciones celebradas en las sesiones plenarias sobre los temas 4 y 5 del programa, el Grupo de Trabajo II se ocupará de las medidas encaminadas a desarrollar una cooperación internacional más eficaz. La documentación para el Grupo de Trabajo II estará integrada por el documento ID/WG.394/2 y por los documentos de base ID/WG.394/1 e ID/WG.394/7. También debe hacerse referencia a los documentos complementarios elaborados para la Primera Consulta sobre la Capacitación de Mano de Obra Industrial y a los documentos de países específicos.

Se pide al Grupo de Trabajo que determine las esferas en las que la cooperación internacional puede complementar del modo más eficaz los esfuerzos de los países en desarrollo en materia de desarrollo de los recursos humanos para la industrialización.

Teniendo en cuenta el objetivo a largo plazo de los países en desarrollo de llegar a dominar su proceso de industrialización, el Grupo de Trabajo tal vez desee examinar los siguientes aspectos:

- La cooperación entre los gobiernos con miras a establecer y fortalecer los sistemas nacionales de enseñanza y capacitación, en función de las necesidades de mano de obra para la industrialización (ID/WG.394/2, párr. 20).

Con respecto a los objetivos a corto plazo, sería necesario que la cooperación internacional satisficiera las necesidades de la industria que las fuentes nacionales no pueden satisfacer a corto plazo. El Grupo de Trabajo quizá desee examinar:

- La cooperación entre empresas: la necesidad de mejorar los arreglos contractuales (ID/WG.394/7, párr. 8, Nota 2 iii); la necesidad de mejorar las condiciones de la financiación del componente de capacitación de proyectos industriales (ID/WG.394/7, párr. 10)."

59. La lista de participantes en el Grupo de Trabajo figura en el Anexo 4.

60. El informe del Grupo de Trabajo fue aprobado por la Plenaria y figura en el presente capítulo, relativo a las medidas internacionales.

A. COOPERACION ENTRE GOBIERNOS

61. Durante la Reunión se señaló que debía hacerse un gran esfuerzo para identificar las instituciones de capacitación que podrían convertirse en "centros de excelencia", prestando servicios no sólo a su propio país, sino también a otros países en desarrollo. Entre dichas instituciones podrían

figurar los centros de capacitación industrial, los institutos de investigación y desarrollo y las universidades que hubieran alcanzado cierto grado de competencia y que, mediante nuevas inversiones y asistencia de otro tipo, pudieran lograr niveles de competencia acreditados en sus esferas específicas.

62. De este modo, ciertas instituciones de los países en desarrollo podrían convertirse no sólo en "centros de excelencia" para el desarrollo tecnológico y generar efectos indirectos en sectores concretos, sino también en "centros de excelencia" para la capacitación y la especialización industriales en estos sectores. La Reunión recomendó:

- 1) Que, teniendo en cuenta la Declaración de Nueva Delhi (Tercera Conferencia General de la ONUDI), se realizaran esfuerzos para identificar posibles "centros de excelencia" y fortalecer los existentes (incluidos los centros de capacitación industrial, los institutos de investigación y desarrollo y las universidades) que hubiesen alcanzado cierto grado de competencia.
- 2) Que se creara un sistema de información sobre las necesidades de capacitación y los servicios de capacitación, como parte integrante del programa de "centros de excelencia", a fin de suministrar, con carácter permanente, información oportuna y pertinente sobre las necesidades y oportunidades de capacitación en los países en desarrollo.
- 3) Que se establecieran redes regionales, subregionales e internacionales a fin de desarrollar canales de comunicación para los intercambios profesionales y se crearan posibilidades para la asistencia recíproca entre las instituciones de capacitación, incluidos los centros de investigación de los países en desarrollo.

63. Con respecto a las necesidades especiales de capacitación, la Reunión recomendó:

- 1) Que teniendo en cuenta que la responsabilidad principal en materia de capacitación incumbía a los países en desarrollo, que la capacidad existente en estos países podría utilizarse mejor, y que existían considerables posibilidades de aumentar la cooperación entre los países en desarrollo en la esfera de la capacitación técnica y de gestión, los gobiernos examinaran la necesidad de fortalecer las instituciones de capacitación técnica y de gestión existentes o de crear nuevas instituciones en caso de que no existieran.
- 2) Que se prestara especial atención al desarrollo de las capacidades esenciales para el desarrollo industrial identificadas en el documento ID/WG.394/3, especialmente los grupos objetivo siguientes:

- empresarios industriales;
 - directores de capacitación;
 - capacitadores;
 - ingenieros;
 - técnicos;
 - gerentes y supervisores;
 - administradores y planificadores de economía industrial.
- 3) Que, dado que la realización de proyectos industriales exigía la identificación y planificación cuidadosas y que la falta de personal superior local que poseyese estas capacidades obligaba a recurrir a los servicios de expertos extranjeros, se elaboraran programas cooperativos de capacitación especiales de alcance internacional a fin de capacitar en la gestión de proyectos a ingenieros y demás miembros de equipos de proyecto.
 - 4) Que, dado el ritmo del cambio tecnológico, por una parte, y el aislamiento relativo del personal técnico y administrativo de la industria de países en desarrollo frente a las nuevas tecnologías, por otra, la ONUDI en colaboración con otros organismos multilaterales y bilaterales, organizara programas de formación especiales a fin de actualizar las calificaciones y conocimientos especializados en los sectores en que los cambios tecnológicos eran más significativos.
 - 5) Que los gobiernos examinaran las posibilidades de vincular cada vez más las instituciones de enseñanza académica con las empresas industriales.
 - 6) Que los gobiernos tuvieran también en cuenta el valor de utilizar plenamente los recursos técnicos de las universidades y escuelas politécnicas nacionales en las actividades de formulación de políticas, planificación, diseño de proyectos, consultoría e investigación y desarrollo.

Mantenimiento de plantas y equipo industriales

64. El mantenimiento de plantas y equipo industriales adquiridos por los países en desarrollo revestía máxima importancia.
65. La falta de mantenimiento tenía múltiples consecuencias: obstaculizaba el funcionamiento expedito de las instalaciones y acortaba su vida útil; aumentaba las necesidades de repuestos, que generalmente se pagaban en divisas, y, por último, restaba motivación y desalentaba al personal.
66. En el plano nacional, existían diversos aspectos de los programas de mantenimiento, por ejemplo:

- La capacitación de ingenieros y técnicos competentes para diseñar y ejecutar programas de mantenimiento, así como para evaluar la "explotabilidad" de los proyectos;
- La normalización de equipo;
- La determinación de las diversas obligaciones de los proveedores, por ejemplo, en lo relativo a la documentación técnica;
- La creación de talleres para la fabricación de repuestos;
- La organización de la subcontratación;
- El diseño de sistemas de mantenimiento adecuados.

67. La Reunión recomendó que se adoptaran las siguientes medidas:

1. Proclamar el año 1986 como Año Internacional para el mantenimiento de plantas y equipo industriales, a fin de concentrar la atención internacional y nacional en los problemas del mantenimiento de las plantas y el equipo industriales, con miras a incrementar las capacidades y aptitudes en la esfera del mantenimiento industrial. Con esta finalidad, se invitaba a la ONUDI a que, en colaboración con otras organizaciones internacionales pertinentes, según fuese apropiado, organizara un programa para el año.
2. Crear instituciones de mantenimiento industrial de finalidades múltiples, que estuvieran en condiciones de hacerse cargo de la capacitación, la investigación, el asesoramiento y la asistencia en el mantenimiento de equipo industrial y la fabricación de ciertos repuestos.

Preparación de programas, ayudas y medios de enseñanza y capacitación

68. La Reunión reconoció las grandes posibilidades que existían para la cooperación internacional no sólo entre países en desarrollo, sino también entre países desarrollados y países en desarrollo, en materia de preparación de programas, ayudas y medios de enseñanza y capacitación para su utilización en los países en desarrollo. Esta labor comprendía actividades de investigación sobre los procesos y técnicas de enseñanza y aprendizaje, y la aplicación de los resultados de la investigación de ese tipo ya realizada en los países desarrollados y en los países en desarrollo más adelantados. A la luz de lo anterior, la Reunión recomendó que la ONUDI, en colaboración con otras organizaciones internacionales pertinentes desarrollara, programas especiales para fomentar proyectos concretos en esta esfera.

Financiación de la capacitación

69. Entre otras posibilidades mencionadas para ampliar el suministro de fondos destinados a la capacitación, figuraban la necesidad de medidas legislativas, financieras y administrativas, la imposición de impuestos adicionales de diversos tipos, cuyos beneficios se reservarían estrictamente para financiar la capacitación industrial, o el empleo de incentivos fiscales, gravámenes sobre las industrias, etc.

70. La Reunión observó que la insuficiencia de recursos financieros suministrados en virtud de acuerdos bilaterales y multilaterales había impedido la continuación de importantes proyectos nacionales de capacitación.

71. Parecía necesario, una vez más, instar a los gobiernos a que destinaran fondos públicos para financiar los programas de capacitación y a que reservaran para la capacitación industrial parte de los fondos proporcionados por el PNUD.

72. Además, era posible que los organismos bilaterales y multilaterales proporcionaran fondos para sufragar el componente en divisas de las oportunidades de capacitación que se proporcionaban mutuamente los países en desarrollo en virtud de acuerdos de CEPD/CTPD.

73. También se señaló la necesidad de movilizar fondos adicionales para programas de asistencia técnica de la ONUDI que pudieran aplicarse a la capacitación industrial.

74. Aunque se formularon otras varias observaciones, la Reunión recomendó en definitiva:

1. Que para obtener más fondos para la capacitación industrial, se examinara la posibilidad de recurrir a medidas legislativas, financieras y administrativas, entre ellas la aplicación de impuestos adicionales, incentivos fiscales y gravámenes sobre las industrias;
2. Que los organismos bilaterales y multilaterales consideraran posibilidad de financiar los costos en divisas de las oportunidades de capacitación que se ofrecían mutuamente los países en desarrollo.

B. COOPERACION A NIVEL DE EMPRESAS Y NECESIDAD DE MEJORAR

LAS RELACIONES CONTRACTUALES

75. La Reunión examinó extensamente las disposiciones relativas a la capacitación industrial para los países en desarrollo que figuraban en los

contratos de suministro de plantas y equipo, etc. Se consideraron importantes los siguientes puntos:

- La determinación, en términos concretos y cuantitativos, de las necesidades especiales de capacitación;
- La selección de capacitadores y de participantes en programas de capacitación.

76. A este respecto, era esencial eliminar, en la medida de lo posible, los defectos que se identificaron en estos contratos, por ejemplo en los estudios de casos prácticos llevados a cabo por la ONUDI, y prestar especial atención a varios puntos enumerados en el párrafo 234 del documento de la ONUDI ID/WG.381/2.

77. La Reunión apoyó plenamente las recomendaciones aprobadas por la Primera Consulta sobre la Capacitación de Mano de Obra Industrial, en las que se pedía que la ONUDI elaborase una lista-guía de cláusulas relativas a la capacitación para incluirlas en los contratos para proyectos industriales.

78. La Reunión recomendó lo siguiente:

1. Que, además de los puntos que se describían en los documentos de base, la lista-guía incluyera concretamente la capacitación en actividades de reparación y mantenimiento;
2. Que la ONUDI elaborara programas para la capacitación de los encargados de la negociación de contratos;
3. Que las instituciones de capacitación en los países receptores participaran en los programas sobre know-how tecnológico y capacitación que proporcionaban los proveedores de equipo, con lo que se fortalecería a los países en desarrollo. La ONUDI debía examinar las posibles modalidades de tal participación;
4. Que se prestara especial atención a la importancia de la idoneidad de la documentación técnica relacionada con el funcionamiento y mantenimiento de equipo y a la necesidad de que dicha documentación fuera más adecuada para su empleo por personal local de los países en desarrollo;
5. Los países en desarrollo debían aprovechar plenamente las oportunidades que ofrecían los principales contratos de ingeniería (incluso de ingeniería civil), a fin de que los jóvenes ingenieros que recibían capacitación y las empresas de consultoría locales adquirieran una valiosa experiencia práctica.

La financiación del componente de capacitación
de proyectos industriales

79. En las deliberaciones sobre el tema de la financiación de la capacitación industrial, se señalaron diversos aspectos, por ejemplo, que la Consulta sobre la Capacitación de Mano de Obra Industrial, no había llegado a un acuerdo sobre las propuestas para mejorar las condiciones de financiación del componente de capacitación de proyectos industriales.

80. Se puso de relieve una vez más la función decisiva que tenían los conocimientos técnicos especializados en la negociación de todos los aspectos de la financiación de proyectos industriales y la necesidad de programas especiales para fortalecer esas capacidades, tanto en el sector público como en el privado. Sin embargo, se convino en que, en general, no bastaba realmente la capacitación del personal pertinente y que siempre era necesario el respaldo de la experiencia.

81. También se señaló que en los casos en que se pidiera a las distintas empresas que proporcionaran capacitación adicional a la requerida para atender a sus propias necesidades inmediatas, una posible fuente de fondos adicionales eran los créditos mixtos, o sea, la ayuda del sector público complementada por inversiones del sector privado. La Reunión recomendó lo siguiente:

1. Que las cuestiones relacionadas con el suministro de fondos para la capacitación, como parte esencial del costo de capital de un proyecto, se presentaran a la Cuarta Conferencia General de la ONUDI para un nuevo examen;
2. Que la ONUDI y otras organizaciones internacionales adoptaran medidas para introducir programas encaminados a fortalecer las capacidades de los sectores público y privado de los países en desarrollo a fin de que pudieran dominar los mecanismos de financiación de proyectos industriales y de solicitud de préstamos en los mercados internacionales;
3. Que se utilizaran créditos mixtos (fuentes de financiación públicas y privadas) cuando resultase provechoso para la capacitación cuyo alcance rebasara las necesidades de contratos o empresas determinados.

C. FUNCION DE LA ONUDI Y DE OTRAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

82. La Reunión reconoció la importante función que la ONUDI y otras organizaciones internacionales pertinentes, como la OIT y la UNESCO, podían cumplir en la promoción de la cooperación internacional mediante

la asistencia técnica directa y otras actividades de apoyo en favor de los países en desarrollo. A la luz de lo anterior, la Reunión hizo suyas las recomendaciones que figuraban en el capítulo IV del documento ID/WG.394/2.

CAPITULO V

CLAUSURA DE LA REUNION

83. En la sesión de clausura, el Presidente de la Reunión, Prof. George Ngango, hizo un breve resumen de las deliberaciones de la Reunión, destacando las principales conclusiones y recomendaciones. A continuación, se presentó oficialmente al Honorable Ministro de Planificación e Industria, Dr. Bol Alima, el informe que fue aprobado luego por la Reunión.

84. El Sr. G.S. Gouri, Presidente del Grupo Especial para la Cuarta Conferencia General de la ONUDI, expresó el reconocimiento de la ONUDI y dio las gracias al Presidente, al Gobierno y al Pueblo del Camerún por la colaboración brindada para la Reunión. Dio las gracias especialmente al Honorable Ministro de Planificación e Industria, Dr. Bol Alima, y a la Viceministra de Planificación e Industria, Sra. Elizabeth Tankeu, por el interés personal manifestado en la Reunión y por todos los servicios y apoyo logístico proporcionados para asegurar su buen resultado. El Sr. Gouri observó que la Reunión había sido todo un éxito y una experiencia profesional muy grata y enriquecedora para todos los participantes. Expresó también su agradecimiento a los miembros de la Mesa y a todos los participantes por su eminente contribución a la Reunión.

85. En su declaración de clausura, el Ministro Bol Alima declaró que la cuestión del desarrollo de los recursos humanos revestía máxima importancia para el Camerún y para todos los países en desarrollo. Reconoció que la tecnología y la industria eran los principales elementos para reestructurar la economía nacional, incrementar la productividad y mejorar la calidad de vida de toda la población incluida la de las zonas rurales. No obstante, hizo hincapié en que la aplicación eficaz de la tecnología dependía de la disponibilidad de mano de obra capacitada y competente, dotada de espíritu creativo e innovador. El Ministro pasó revista a las conclusiones y recomendaciones de la Reunión y observó que éstas abarcaban todos los problemas importantes a que se enfrentaban los países en desarrollo. Para concluir, agradeció a la ONUDI la oportunidad que había brindado al Gobierno del Camerún de acoger esa importante Reunión.

86. La Reunión, por conducto de sus Vicepresidentes y del Relator, manifestó su reconocimiento al Presidente, al Gobierno y al pueblo del Camerún por la hospitalidad y cortesía dispensada a los participantes, así como por los eficaces servicios y excelentes instalaciones puestos a disposición de la Reunión.

* * * * *

Después de terminada la Reunión, el Relator, Sr. Intiaz Ahmed Chaudri, sufrió un ataque cardíaco mortal. Su fallecimiento causó profundo pesar entre todos los participantes. El informe de la Reunión constituye un testimonio de su erudición, ardua labor y dedicación a la cooperación internacional.

ANEXO I

REUNION PREPARATORIA DE EXPERTOS DE ALTO NIVEL PARA
LA CUARTA CONFERENCIA GENERAL DE LA ONU
SOBRE DESARROLLO ACELERADO DE RECURSOS
HUMANOS PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL

Yaundé (Camerún), 30 mayo - 3 junio 1983

PROGRAMA

1. Apertura de la Reunión
2. Elección del Presidente, los Vicepresidentes y el Relator de la Reunión
3. Aprobación del programa
4. Consideraciones Generales sobre Desarrollo Acelerado de Recursos Humanos para el Desarrollo Industrial
5. Capacidades fundamentales necesarias para el desarrollo industrial
6. Medidas para el Desarrollo Acelerado y la Utilización más Eficaz de los Recursos Humanos para el Desarrollo Industrial:
 - a) políticas y estrategias;
 - b) formulación y ejecución de programas;
 - c) infraestructura institucional; y
 - d) movilización y máximo aprovechamiento de los recursos financieros.
7. Medidas para lograr una cooperación internacional más eficaz para el desarrollo acelerado de los recursos humanos para el desarrollo industrial
8. Aprobación del informe de la Reunión
9. Clausura de la Reunión

LISTA DE PARTICIPANTES

EXPERTOS

1. Sr. Dominic N.K. Akumeh
Chief Industrial Promotion Officer
Ministry of Industries, Science and Technology
P.O. Box M 39
Accra, GHANA
2. Sr. Jacques Astier
President, COFRANSID
5 Bis Rue de Madrid
75008 París, FRANCIA
3. Sr. Fernando Cabezudo
Ministerio de Industria
Asunción, PARAGUAY
4. Sr. Bienvenido Camerino
Philippines Embassy
BP 1198 Libreville, GABON
5. Sr. Imtiaz Ahmed Chaudri
Joint Secretary
Ministry of Industries
Islamabad, PAKISTAN
6. Prof. Suleiman Cohen
Professor of Development Planning and
Human Resources
Centre for Development Planning
Erasmus University
Burg. Oudlaan 50
Rotterdam, PAISES BAJOS
7. Sr. Mel Crofton
TETOC / British Council
10 Spring Gardens
Londres SW1 2 BN
REINO UNIDO
8. Sr. Antoine Edo
Director of Industry
Ministry of Plan and Industry
Yaundé, CAMERUN
9. Sr. Numa Estrada
Viceministro de Industria
Ministerio de Industria
San José, COSTA RICA

10. Sr. Ngoudjou Folifack
Ministry of Education
Yaundé, CAMERUN
11. Sr. WOLFGANG Freybott
c/o Preussag AG
Leipnitz Ufer 9
D-3000 Hannover 1
REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA
12. Sr. Peter Haxby
26 Aldenham Avenue
Radlett
Hertfordshire
REINO UNIDO
13. Sr. Charles Kooh
Expert Comptable
50 Avenue de l'Independece
BP 1804 Douala, CAMERUN
14. Sr. Godfrey E.A. Lardner
c/o Box 3001
Addis Abeba, ETIOPIA
15. Sr. Su Liuye
Director
Research Institute for Human Resources
Ministry of Labour and Personnel
Beijing, REPUBLICA POPULAR DE CHINA
16. Sr. Adam Mahamat
Chief, Division of International Economic Relations
Ministry of Foreign Affairs
Ndjamena, CHAD
17. Sr. E.A.K. Meena
Director, Manpower Development and Administration, and
Chairman, Industrial Manpower Development Committee
Dar-es-Salam Box 9643
TANZANIA
18. Sr. Amani Mhamed
Deputy Director of Plans
Ministry of Plan and Professional Training
Rabat, MARRJECOS
19. Sr. V.G. Murin
Deputy Director of Scientific Research
Institute for Economic and Technical Co-operation of
the USSR with Foreign Countries
Moscu, URSS

20. Sr. George G. Ng'ang'a
Head, Industrial Planning Division
Ministry of Industry
P.O. Box 30418
Nairobi, KENYA
21. Prof. Georges Ngango
University of Yaounde
Yaoundé, CAMERUN
22. Prof. Hugo Pons
Comité de Colaboración Económica (CIEI)
La Habana, CUBA
23. Sr. Jacques Raison
Chargé de Mission
Direction des Relations Extérieures
20 Rue Monsieur
Paris 7, FRANCIA
24. Dr. (Sra.) A.R. Rajeswari
Principal Scientific Officer
Department of Science and Technology
Nueva Delhi, INDIA
25. Sr. Hugo Schellens
General Manager DGS International
Kortrijksepoortstraat 79
9000, Gante, BELGICA
26. Sr. Rudolf Seeberger
Director, KODIS
Wartstrasse 6
CH-8400 Winterthur
SUIZA
27. Sr. Emmanuel Siewe
Ingénieur Agronome
Chambre de l'Agriculture
Yaoundé, CAMERUN
28. Sr. Sofo
Chef Service Adjoint Planification et Statistiques
Ministère de l'Education
Yaoundé, CAMERUN
29. Sr. Lloyd Stanley
Director, Productivity and Industrial Services
Jamaican Industrial Development Corporation (JIDC)
Kingston, JAMAICA

30. Sr. Jung-Man Suh
Assistant Vice Minister for Manpower Planning
Ministry of Science and Technology
2/1-12 Kusandong
Seúl, REPUBLICA DE COREA
31. Sr. Alphonse TABI ABONDO
Sous-Directeur des Ressources Humains
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
32. Sr. Morlaye Touré
Directeur-Adjoint
Division de la Coopération
Ministère de l'Industrie
Conakry, GUINEA
33. Prof. Toshio Toyoda
Institute for Developing Economies
4-21 2 chome Shakujiidai Nerima-ku
Tokyo 177, JAPON
34. Sr. Antonin Trachta
Deputy Director General
Organization for International Technical
and Scientific Co-operation (POLYTECHNA)
Praga, CECOSLOVAQUIA
35. Sr. Dramane Traore
Technical Advisor
Ministry of Equipment
Bamako, MALI
36. Sr. Thamnu Vasinonta
Director
Thailand Management Development and Productivity Centre
Department of Industrial Promotion
Ministry of Industry
Bangkok, TAILANDIA
37. Sr. Eldon G. Warner
General Manager
Industrial Development Corporation of Trinidad and Tobago
10/12 Independence Square
Port of Spain, TRINIDAD Y TABAGO
38. Sr. Carlino Zassala
Chief, Department of Vocational Training
Ministry of Industry
Luanda, ANGOLA

ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

39. Sr. Kane
Representante Residente, BAD
Box 264 Yaundé, CAMERUN
40. Sr. Crispin Grey-Johnson
Oficial de Asuntos Económicos
CEPA
Box 3001
Addis Abeba, ETIOPIA
41. Sra. Remie Toure
Oficial de Asuntos Económicos
CEPA
Box 3001
Addis Abeba, ETIOPIA
42. Sr. Ali el Mir
Director Ejecutivo Adjunto
Centro Internacional para Empresas
Públicas de Países en Desarrollo
Titova 104
Ljubljana, YUGOSLAVIA
43. Sr. Daniel Bas
Consejero Regional de la OIT
Organización Internacional del Trabajo
Yaundé, CAMERUN
44. Sr. Justin Pitra Pena
Ingeniero Químico
OAPI
Yaundé, CAMERUN
45. Sr. J.M. Sawadogo
Jefe del Servicio de Asuntos Sociales
OCAM
Bangui, REPUBLICA CENTROAFRICANA
46. Dra. Winifred Weekes-Vagliani
Administradora
Centro de Desarrollo de la OCDE
94 Rue Chardon Lagache
75016 - París, FRANCIA
47. Sr. Mahamat Abdoulahi
Experto, Departamento de Armonización Industrial
UDEAC
Bangui, REPUBLICA CENTROAFRICANA

48. Sr. Insa Issa
Especialista de Programas
Actividades Operacionales en Ciencia y Tecnología
UNESCO
B.P. 30592 Nairobi, KENYA
49. Sr. Abdenour Benbouali
Asesor Superior Extrasede de Desarrollo Industrial
PNJD
Yaundé, CAMERUN

OBSERVADORES

50. Sr. A. Gaouar
Ambassador of Algeria
Yaundé, CAMERUN
51. Sr. Paul Jausseur
Ambassador of Belgium
Yaundé, CAMERUN
52. Sr. Yang
First Secretary
Embassy of China
Yaundé, CAMERUN
53. Sr. Chung Wha-Tae
First Secretary
Embassy of the Republic of Korea
Yaundé, CAMERUN
54. Sr. Roberto Martini
Ambassador of Italy
Yaundé, CAMERUN
55. Sr. Milesi Ferretti Corrado
First Secretary
Embassy of Italy
Yaundé, CAMERUN
56. Sr. Louis Ambellie
Président de la CAMASS
Douala, CAMERUN
57. Sr. Emile Baboulak
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaundé, CAMERUN
58. Sr. Bernard Belibi Anaba
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaundé, CAMERUN
59. Sr. Martin Belinga
Ministère des Affaires Etrangères
Yaundé, CAMERUN

60. Sr. Dieudonné Bomo
JAAKKO Poyry S.A.
Berkely Building
Rue du Capitaine Guynemer
Cedex 19, 92081 Paris-la-Defense
FRANCIA
61. Sr. Daniel Buke Nintai
Ministère du Plan et de l'industrie
Yaoundé, CAMERUN
62. Sr. Didier Cloos
Assistant Regional Advisor
International Labour Organization
Yaoundé, CAMERUN
63. Sr. Alexis Nonelle Depanda
Magistrate
Ministère de Justice
Yaoundé, CAMERUN
64. Sr. Henri Djengue Ndoumbe
Ministère des Affaires Etrangères
Yaoundé, CAMERUN
65. Sr. Joseph Djemo
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
66. Sr. Isaac Jules Djamo
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
67. Sr. Gérard Djophant
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
68. Sr. Roger Donfack
SNI
Yaoundé, CAMERUN
69. Sr. Michel Dooch
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
70. Sr. Christian P. Ekoka
National Investment Corporation of Cameroon
Yaoundé, CAMERUN
71. Sr. William Amis Ekokobe
Engineer
Yaoundé, CAMERUN

72. Sr. William Esapebong
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
73. Sr. Lazare Essomba
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
74. Sr. Finlay Sama Doh
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
75. Sr. Jean-Marie Fokam
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
76. Sr. Gabriel Djilo
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
77. Sa. Louise-Angéline Happy
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
78. Prof. KAPTOUM Ernest
Chef du Département de Mécanique
Ecole Nationales Supérieure Polytechnique
B.P. 728 Yaoundé, CAMERUN
79. Sr. Paul Kpwang
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
80. Sr. S. Yunkap Kwankam
University Professor
E.N.S. Polytechnique
B.P. 728 Yaoundé, CAMERUN
81. Sr. Mahama Timako
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
82. Sr. Anthony Maimo Mapri
Assistant Director
Institute of Agronomics
Yaoundé, CAMERUN
83. Sr. Marco Mazzocchi
Délégation de la Commission des Communions Européenes
Yaoundé, CAMERUN
84. Sa. Victorine Mbette
Ministère des Affaires Etrangères
Yaoundé, CAMERUN

85. Sr. Etienne Mbiam
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
86. Sr. Tite-Andrés Memduga
Yaoundé, CAMERUN
87. Sr. Benard Mfomou Lea
Représentant Secrétaire Général
Chambre d'Agriculture
Yaoundé, CAMERUN
88. Sa. Marthe-Angéline Minja
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
89. Sr. Samuel René Minka
Minka Joseph PRUC - DCIT
Yaoundé, CAMERUN
90. Sr. Victor Ndjocke
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
91. Sr. Célestin N'Donga
Polytechnique
Yaoundé, CAMERUN
92. Sr. Zogo Ngaba
Délégation Générale à la Recherche
Scientifique et Technique
Yaoundé, CAMERUN
93. Sr. Jean Ngongang Sangano
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
94. Sr. Michel Nguegang
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
95. Sr. John Mucho Ngundam
Polytechnique., E.N.S.
Yaoundé, CAMERUN
96. Dr. Collins Ngwa
Professor
IRIC
Yaoundé, CAMERUN
97. Dr. Njikam Njifutie
Institut de Recherche Médicales et d'Etudes
de Plantes Médicinales
Yaoundé, CAMERUN

98. Sr. Ousmandu Njutapuoui
Yaoundé, CAMERUN
99. Sr. Richard Nkwayeb
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
100. Sr. Jean Oscar Nlep
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
101. Sr. Emmanuel Nya
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
102. Sr. Joseph Onguene-Owona
Yaoundé, CAMERUN
103. Sr. Gaston Payom
Délégation Générale à la Recherche Scientifique
et Technique
Yaoundé, CAMERUN
104. Sr. Roland Wandji
University of Yaounde
Yaoundé, CAMERUN
105. Sr. Simo Yayou
Prof. Faculté des Sciences
Yaoundé, CAMERUN
106. Sr. Maurice Tankou
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
107. Sr. Jacob Tayo
Ministère du Commerce
Yaoundé, CAMERUN
108. Sr. Jean-Baptiste Tcheulachute
Inades Formation
Yaoundé, CAMERUN
109. Sr. Jean Emmanuel Tchotchom Beyek
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN
110. Sr. Edward Achou Tiagha
ENSET
Douala, CAMERUN
111. Sr. Jean Oscar Tigbo
Ministère du Plan et de l'Industrie
Yaoundé, CAMERUN

112. Sr. Joseph Tsanga
Ministère de Commerce
Yaoundé. CAMERUN

113. Sr. René Adrien Tzeuton-Ndjiya
Ingénieur Centralien à la St. Nat. de Hydrocarbons
Yaoundé, CAMERUN

SECRETARIA DE LA ONUDI

Dr. Abd-El Rahman Khane
Director Ejecutivo

Sr. G.S. Gouri
Director
División de Estudios Industriales

Sra. Irene Lorenzo
Jefe de la Subdivisión de Capacitación
División de Operaciones Industriales

Sr. Abdenour Benbouali
Alto Asesor Industrial Extrasede

Sr. Shadrack N. Ndam
Asistente Técnico del Director Ejecutivo Adjunto

Sr. Alexandre de Faria
Oficial de Desarrollo Industrial
Subdivisión de Negociaciones
División de Coordinación de Políticas

Sr. George Tabah
Oficial de Desarrollo Industrial
Subdivisión de Desarrollo y
Transferencia de Tecnología
División de Estudios Industriales

Sr. H. Mensink
Oficial Auxiliar
Oficina del PNUD
Yaundé, CAMERUN

Sa. Iman Shoukry
Secretaria
Oficina del Director Ejecutivo

Sra. Diana Cami
Secretaria
Oficina del Director Ejecutivo

Sa. Dorothy Chinda
Secretaria
Oficina del PNUD
Yaundé, CAMERUN

Anexo 3

LISTA DE DOCUMENTOS

1. Documentos básicos

- ID/WG.394/1 - Accelerated Development of Human Resources for Industrial Development: Some issues for consideration
- ID/WG.394/7 - First Consultation on the Training of Industrial Manpower

2. Documentos de antecedentes

- ID/WG.394/2 - Measures for More Effective International Co-operation for Accelerated Development of Human Resources for Industrial Development
- ID/WG.394/3 - Critical Capabilities Required for Industrial Development
- ID/WG.394/4 - Actions for Accelerated Development of Human Resources for Industrial Development
- ID/WG.394/5 - Engineering, Technical Education and Industrialization, preparado por el Prof. Göran Ahlström
- ID/WG.394/6 - Recent and Current Changes in the U.K. Education and Training System to Meet Human Resources Requirements as a Result of Changes in Industry and Technology, preparado por el Sr. Peter Haxby
- CRP.2 - Tapping human resources for China's industrial development, preparado por el Sr. Su Liuye
- CRP.3 - The Korean Industrialization Experience: With emphasis on the development of scientific and technological capabilities and human resources, preparado por el Sr. Jung Man Suh
- CRP.4 - Development of human resources for industrial development: The example of Japan, preparado por el Prof. Toshio Toyoda
- CRP.6 - Manpower for industrial development, preparado por la Secretaría de la CEPA
- CRP.9 - The Experience of Cameroon in the development of human resources for industrialization, preparado por el Sr. Alphonse Tabi Abondo
- CRP.14. - Notes about Industrial Development in Cost Rica, preparado por el Sr. Numa Estrada

- CRP.15 - Information Systems for Training Needs and Opportunities in Developing Countries, por la Secretaría de la OCUJDI
- CRP.17 - The Experience of India in the development of human resources for industrialization, por la Dra. A.R. Rajeswari
- CRP.19 - Problems of National Economy Industrialization in Developing Countries: Human Resources Issues (documento preparado por el Sr. Vladimir Murin)
- CRP.20 - Activities of UNESCO related to human resources development for industrialization, preparado por el Sr. Insa Issa
- CRP.21 - The Experience of Angola in the development of human resources for industrialization, preparado por el Sr. C. Zassala
- ID/WG.394/8 - Report of the High-Level Expert Group Meeting Preparatory to UNIDO IV on Human Resources Development for Industrial Development

Anexo 4

GRUPO DE TRABAJO I: medidas a nivel nacional

Presidente : Sr. Lloyd Stanley

Secretario : Sr. George Tabah

Relator : Sr. Peter Haxby

Sr. Solomon Cohen

Sr. Numa Estrada

Sr. Abdulkadir Hassan

Sr. Su Liuye

Sr. Patrice Mandeng

Sr. E.A.K. Meena

Sr. Amani Mahamed

Sr. George Nganga

Sr. Hugo Pons

Sa. Rajeswari

Sr. Rudolph Seeberger

Sr. Sofo

Sr. Jung Man Suh

Sr. Toshio Toyoda

Sr. Antonin Trachta

Sr. Roland Wandji

Sr. Carlino Zassala

GRUPO DE TRABAJO II: medidas a nivel internacional

Presidente : Sr. Jacques Raison
Secretario : Sr. Alexandre de Faria
Relator : Sr. Godfrey Lardner

Sr. Dominic Akumeh
Sr. Astier
Sr. Imtiaz Ahmed Chaudri
Sr. Mel Crofton
Sr. Antoine Edo
Sr. Ngoudjou Folifack
Sr. Wolfgang Freybott
Sr. Charles Kooh
Sr. Adam Mahamet
Sr. Merdan
Sr. V.G. Murin
Sr. Samuel-Gaston Samain
Sr. Hugo Schellens
Sr. Emmanuel Siewe
Sr. Abondo Tabi
Sr. Dramane Traore
Sr. Thammu Vasinonta
Sr. Eldon Warner

