

SEGURIDAD SOCIAL

AÑO XII

Núm. 24

EPOCA III

SUMARIO

XIV CONGRESO NACIONAL DE SOCIOLOGIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

O.I.T. ESQUEMA DE CUADROS ESTADISTICOS PARA LA APLICACION PRACTICA DE UN PLAN MINIMO DE ESTADISTICAS DE SEGURIDAD SOCIAL

MONOGRAFIAS NACIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL

NOTICIAS

LEGISLACION

CENTRO INTERAMERICANO DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD SOCIAL

NOTICARIO DE LA PREVENCION DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

NOVIEMBRE - DICIEMBRE

1963

MEXICO, D. F.

PUBLICACIÓN BIMESTRAL DE LAS SECRETARÍAS
GENERALES DE LA C. I. S. S. Y DE LA A. I. S. S.

ORGANO DE DIFUSIÓN DEL CENTRO INTERAMERICANO
DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD SOCIAL



Conferencia Interamericana de Seguridad Social



**Centro Interamericano de
Estudios de Seguridad Social**

Este documento forma parte de la producción editorial de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se permite su reproducción total o parcial, en copia digital o impresa; siempre y cuando se cite la fuente y se reconozca la autoría.

INDICE

	Pag.
XIV CONGRESO NACIONAL DE SOCIOLOGIA DE LA SE- GURIDAD SOCIAL	5
Convocatoria.	7
Discurso de Inauguración	11
Introducción a la Sociología de la Seguridad Social	17
Informe del Relator.	25
O.I.T. Esquema de Cuadros Estadísticos para la aplicación prácti- ca de un Plan Mínimo de Estadísticas de Seguridad Social. . .	35
 MONOGRAFIAS NACIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL. .	 85
PARAGUAY.	87
 NOTICIAS	 93
Actividades de la A.I.S.S.	95
Acuerdo de intercambio entre las Cajas de Seguro Social de Costa Rica y Panamá.	101
ARGENTINA. Subsidio por esposa	102
CHILE. Mortalidad en Chile.	103
ECUADOR. Subsidio por matrimonio	105
ESTADOS UNIDOS. Bases para un programa de potencial humano. .	105
GUATEMALA. Ratificación del Convenio de la O.I.T. relativo a igual- dad de trato de nacionales y extranjeros.	114
 LEGISLACION	 117
MEXICO. Ley que incorpora el régimen del Seguro Social Obligato- rio a los productores de caña de azúcar y a sus trabaja- dores.	119

ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

BASES PARA UN PROGRAMA DE POTENCIAL HUMANO ¹

Los proyectos de desarrollo económico (o expansión de las actividades existentes) prácticamente nunca están expresados en términos de poten-

(1) Del documento "Programas y planeamiento del potencial humano en el desarrollo económico", publicado por el Departamento de Estado de Estados Unidos de Norteamérica. Agencia de desarrollo internacional, División de recursos y comunicaciones reproduce la parte central del Capítulo B, Estableciendo las bases para un programa de potencial humano, recogida del Semanario *El Mercado de Valores*, de Nacional Financiera de México, Núm. 45. Noviembre, 1963.

cial humano, sino en términos de costo, unidades de producción u otras categorías. Con el objeto de que sean significativos para los propósitos del programa de potencial humano, deben ser convertidos primero a totales netos de potencial humano y estos totales distribuidos por años de acuerdo a cuadros de tiempo establecidos para el proyecto.

La conversión de estas proyecciones industriales en totales de unidades del potencial humano presenta ciertos problemas que justifican una breve discusión en este punto.

a) Si el proyecto incluye la expansión de una actividad que ya existe dentro de la economía local, la conversión no será difícil. Las relaciones existentes pueden ser determinadas entre la producción existente y la cantidad o número de potencial humano por unidad de producción (por ejemplo, producción por hora-hombre) bajo los niveles normales de producción. Tales porcentajes pueden ser aplicados a los niveles expandidos de producción contemplados en los planes de desarrollo. Habrán administradores o personas experimentadas para proporcionar consejos en cuanto a las diferencias, si las hubiere, en los porcentajes que pueden ser esperados en las operaciones mayores provistas en los planes. La experiencia local es particularmente útil ya que reflejará los niveles en marcha de productividad individual, la utilización en las plantas del potencial humano, y las prácticas de contratación conforme existen en ese país particular.

b) Si el proyecto planeado representa una actividad que no existe actualmente en la economía, puede a menudo obtenerse la mejor aproximación a las ventajas inherentes en las situaciones arriba indicadas, obteniendo la experiencia de algunos otros países dentro de la misma región que posea tal industria.

c) Cuando la actividad planeada no exista en el país ni en alguno de los países vecinos, la experiencia de los países desarrollados debe usarse necesariamente. Sin embargo, deben tomarse considerables precauciones en traducir esta experiencia al medio ambiente local. Las prácticas locales, tales como sobrecontratación debido a oferta abundante y barata de mano de obra, niveles prevalecientes de ausentismo y eficiencia en la administración deben ser sopesados cuidadosamente con otros factores de productividad de los trabajadores al ajustar los niveles de personal del país desarrollado a la situación local.

La conversión de los planes en totales de potencial humano deben hacerse para cada fase del proceso o programa contemplado. Debe tenerse especial cuidado en incluir provisiones para las necesidades expandidas del gobierno mismo. Los planes económicos a menudo omiten los servicios sociales, instituciones de entrenamiento y agencias expandidas del gobierno sobre las que últimamente debe depender la realización de los planes económicos.

Identificación y evaluación de la maquinaria gubernamental existente para el planeamiento, estadística y administración de los programas de potencial humano.

Este paso de poner la base para un programa de potencial humano se hace más o menos bajo la forma de un inventario. Es un paso importante y esencial que involucra, no solamente la identificación de las agencias y programas, sino la formación de criterio con respecto a su adecuación. Permite no solamente familiarizarse con el aparato e información disponibles en el campo del potencial humano, sino también proporciona la base para el planeamiento de acción necesaria para llenar los vacíos que se encuentren.

Estos vacíos son, característicamente, muy extensos en los países subdesarrollados. El establecimiento de las instituciones necesarias y el refuerzo y expansión de las existentes debe ser llevado a cabo tan pronto como sea posible. Hasta que no se hagan realidad estas efectivas instituciones, no es posible tener un programa efectivo de potencial humano, puesto que un planeamiento racional no puede ocurrir sin información válida del mercado de trabajo, ni tampoco pueden llevarse a efecto los planes sin la organización para lograr las acciones necesarias. La atención debe dirigirse:

a) A instituciones capaces de mantener un programa continuado de información sobre el mercado de trabajo que refleje la distribución y crecimiento del empleo; la magnitud y distribución del desempleo y las habilidades y composición de los empleados y desempleados (por ejemplo, Oficina de Censo, el Servicio Nacional del Empleo, la Oficina de Estadística de Trabajo).

b) A instituciones capaces de utilizar tal información para el planeamiento, dirección y ejecución de un programa sólido de potencial humano (por ejemplo, una Oficina de Recursos y Planeamiento del Potencial Humano, ya sea como una agencia independiente o como parte de una organización total de planeamiento del desarrollo económico; un servicio nacional de empleo; asociaciones científicas, etc.).

c) A instituciones capaces de proporcionar todo, o porciones significativas de educación y entrenamiento en los campos ocupacionales cubiertos en la evaluación inicial del potencial humano (por ejemplo, institutos técnicos, cursos de especialización en la universidad o escuelas de graduados, facilidades para entrenamiento en las plantas, inclusive para el personal de capataces y supervisores, etc.).

Averiguar la presencia o ausencia de las clases de instituciones indicadas arriba, aun cuando presenta algunos problemas, es una tarea mucho más fácil que la de evaluar aquellas que existen, y luego formarse criterio en cuanto a su adecuación. Las conclusiones de esta clase, aun cuando sean generalmente aproximadas, no obstante, son necesarias para determinar qué se necesita hacer.

Puede obtenerse una cantidad considerable de información muy útil en la misión o embajada americana o del personal de entidades privadas

o de las Naciones Unidas que estén en el país, y que han tenido ocasión de tratar con las agencias o usar sus servicios. Los funcionarios locales de estas agencias pueden a menudo ser muy útiles en señalar la fuerza y limitaciones de sus operaciones, si ellos entienden claramente el propósito constructivo de la pregunta. Otro criterio puede formarse examinando la ubicación orgánica de la agencia dentro del gobierno para tener idea de su condición e importancia. Indicios similares pueden obtenerse también comparando el tamaño de su personal en relación a otras unidades gubernamentales y en relación al tamaño del país mismo. Otros puntos más específicos de preguntas con relación a las agencias de estadística y sus productos se sugerirán por sí mismas después de una revisión del Capítulo *D*, que examina este asunto con más detalle. Algunos puntos de referencia de considerable utilidad para formarse un criterio con respecto a la adecuación de la investigación del potencial humano y de las funciones estadísticas y operaciones del servicio del empleo del país local están disponibles en el manual de I.C.A. "Establecimiento de Servicios Nacionales de Empleo en Países Subdesarrollados".

Encuesta o evaluación inicial del potencial humano.

Típicamente, la clase de información necesaria sobre el potencial humano para iniciar su planeamiento en apoyo del desarrollo económico no está disponible en los países subdesarrollados. No existen tampoco instituciones capaces de producirla. Sin embargo, en la mayoría de las situaciones, el desarrollo económico está en marcha en una u otra forma, coordinada o segmentada, planeada o no. Consecuentemente, hay una urgencia necesaria de alguna estructura u oficina de *información con respecto a los requerimientos del potencial humano*, generados por el movimiento económico, de modo que, algunos planes y provisiones, aunque sean rudimentarios, pueden ser iniciados para satisfacer esa necesidad. Esto puede ser demasiado urgente para esperar la creación de nuevas instituciones para llevar a cabo un programa permanente y de largo alcance de potencial humano.

Hay un método para llenar este vacío. Mientras que solamente proporciona información aproximada, provee asimismo una base muy útil para la iniciación de un programa de potencial humano pendiente del establecimiento de instituciones permanentes para llevar a cabo y proporcionar información más precisa. Este método es conocido como "Evaluación o Encuesta del potencial humano".

Resumiendo, la tarea de evaluar el potencial humano, puede ser descrita incluyendo las siguientes fases principales:

a) El estudio de la actual y proyectada población, con el objeto de determinar la distribución numérica, geográfica y ocupacional de la fuerza de trabajo;

b) La identificación de la distribución geográfica, numérica y ocupacional de los trabajos, tal como actualmente existe, o como se estima que

existirá en períodos futuros específicos dentro de la organización de los planes económicos;

c) El análisis de mercado de trabajo donde se lleva a cabo la oferta y demanda de mano de obra, y la identificación del desequilibrio entre ambos con respecto a cifras totales, ocupaciones y localización geográfica;

d) El análisis cuidadoso de todas las instituciones de entrenamiento existentes (incluyendo los cuadros de entrenamiento en el trabajo de las industrias privadas y gubernamentales), y el porcentaje potencial de producción por año, el desarrollo de las recomendaciones con respecto a las acciones que deben tomarse y de las facilidades educacionales y de entrenamiento que necesitan ser establecidas o expandidas con el fin de satisfacer las necesidades crecientes de gente calificada y adiestrada que muestre la encuesta que resultará del desarrollo económico. Estos planes deben ser específicos en cuanto al número de trabajadores y de ocupaciones comprendidas.

Hay dos principios básicos que deben ser claramente reconocidos, como aplicables a todas las evaluaciones o encuestas del potencial humano:

a) Cada estudio de potencial humano debe ser diseñado para satisfacer los requerimientos particulares del desarrollo económico en el país que concierne y debe ser organizado a la luz de las facilidades existentes; y

b) El valor de los datos obtenidos de la investigación o encuesta del potencial humano, es de relativamente corta duración, y el esfuerzo realizado está difícilmente justificado, si no se establece el estudio como un programa continuado de análisis del mercado de trabajo, que proporcionará la base para determinar las tendencias en los aspectos cualitativos y cuantitativos de la relación oferta-demanda de mano de obra.

Algunas descripciones adicionales y elaboración de estudios de potencial humano pueden ser de interés a aquellos que puedan ser llamados para discutirlos con los funcionarios del país huésped. Existe una característica común prácticamente para todos los países subdesarrollados, que hace posible enfocar el estudio del potencial humano con precisión y reducir sustancialmente la cantidad de trabajo que de otro modo estaría comprendido. Específicamente, las economías de tales países están caracterizadas generalmente por una *abundancia total* de mano de obra, combinada con una *escasez* severa de trabajadores con las habilidades, destrezas y aptitudes particulares necesarias para el desarrollo económico.

A causa de esta característica, el mayor énfasis de la encuesta de potencial humano puede ser dirigido primordialmente a examinar la oferta y demanda actual y futura en un campo relativamente limitado de ocupaciones. Solamente aquellas que necesitan de una cantidad sustancial de educación y/o entrenamiento, deben ser tratadas intensivamente dentro de la organización del universo o masa total establecida por la información tipo censo indicada anteriormente en el párrafo a. Así el estudio puede continuarse bajo la suposición realista de que todos los trabajadores calificados son en su gran mayoría escasos en la economía y que ellos están con toda seguridad empleados. La identificación del volumen de tales trabajadores en estas ocupaciones y la estimación del alcance de la escasez

existente puede ser lograda estudiando una muestra representativa de los *establecimientos de los empleadores**.

Un atajo adicional se aplica usualmente para reducir el tamaño y complejidad del estudio. Esto es logrado, confinando el estudio primariamente a aquellos sectores de la economía susceptibles de ser afectados sustancialmente por el programa de desarrollo. Los sectores más comunes son:

- Manufactura;
- Minería y canteras;
- Construcción (en gran escala);
- Electricidad, gas, agua y servicios sanitarios;
- Servicios públicos, y
- Transporte, almacenaje y comunicaciones.

Este acercamiento general será normalmente satisfactorio para propósitos de planeamiento durante el período o intervalo entre la terminación del estudio del potencial humano y el establecimiento de instituciones permanentes de potencial humano que serán competentes para proporcionar información del mercado de trabajo más comprensiva, precisa y continuada.

Aun limitando grandemente el rango de ocupaciones y de sectores industriales a ser examinados, el estudio está muy lejos de ser una tarea simple.

Al efectuar el estudio, importantes líneas de esfuerzo deben ser tomadas en cuenta:

a) *Se hace un estudio amplio de los establecimientos (públicos y privados) que dan empleo en los sectores industriales escogidos.*

Puede decirse que el único método razonablemente confiable para usarse en una área subdesarrollada es llenar un cuestionario de preguntas por medio de entrevistas personales con una muestra representativa de establecimientos en los sectores industriales seleccionados. Las preguntas por correo no son usualmente muy satisfactorias. Es necesario identificar las ocupaciones que requieren tiempo mínimo de entrenamiento y entrenar a suficientes entrevistadores en las técnicas ocupacionales para permitirles autenticar la existencia de las ocupaciones en los establecimientos visitados. La uniformidad de una terminología ocupacional, puede asegurarse utilizando la Clasificación Uniforme de Ocupaciones de la O.I.T. La clasificación industrial puede, igualmente, ser uniforme usando la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas de las Naciones Unidas.

* Información suplementaria con respecto a ciertas profesiones y ocupaciones diestras puede ser obtenida de otras fuentes. Por ejemplo, la información sobre los médicos puede ser obtenida de la Sociedad Médica. El gobierno siempre está incluido como empleador, y en la mayoría de los países subdesarrollados, cuenta con la mitad o más del empleo en actividades no agrícolas más el empleo de la mayoría de las profesiones relacionadas con la agricultura, tales como agrónomos, entomólogos, veterinarios, etc.

Debe obtenerse información de cada empleador en la muestra con respecto a su empleo total actual* y el número de personas que están trabajando en cada una de las ocupaciones seleccionadas más el número actual de vacantes en esas ocupaciones (esto es, la necesidad activa pero no la oferta). Se le pide, luego, al empleador que estime, basándose en su conocimiento y experiencia en la industria, el empleo total en la planta y los requerimientos en cada una de las ocupaciones seleccionadas, en una fecha cercana y también en una fecha más lejana (por ejemplo, 2 y 5 años). Los períodos deberán relacionarse al marco del tiempo usado en los planes de desarrollo económico, siempre que sea posible, pero debe mantener los períodos relativamente cercanos en el tiempo, que normalmente no exceden de los 5 años.

b) *También se hace una proyección suplementaria de los requerimientos futuros.*

Mientras que el estudio de los establecimientos que dan empleo proporciona información sumamente útil con respecto a la situación actual concerniente al empleo y necesidades de trabajadores en las ocupaciones escasas seleccionadas, los estimados de los empleadores sobre las necesidades futuras, necesitan ser complementadas o modificadas sustancialmente con información de otras fuentes. Hay varias razones para esto. Pocos empleadores dedican tiempo para hacer proyecciones extensivas futuras, y así la mayoría de los empleadores tienden a hacer solamente un cálculo a la ligera cuando confrontan un pedido de número y clase de trabajadores que necesitarán en un año futuro. También entonces, los empleadores pueden no estar completamente al tanto de la naturaleza de los planes de desarrollo económico del país, ni de su impacto potencial sobre su establecimiento o su industria. Además, los planes económicos requieren a menudo nuevas firmas en nuevas actividades, y puesto que ellas no estarán actualmente en existencia, sus necesidades no pueden ser determinadas en un estudio con los empleadores existentes.

No se hará intento alguno de proporcionar tratamiento técnico a los pasos comprendidos en analizar los factores económicos y otros que puedan afectar el empleo en cada ocupación, a fin de estimar el impacto futuro de cada uno de tales factores para llegar a un estimado cuantitativo de los requerimientos futuros para la ocupación. Es suficiente decir que éste es el acercamiento general que debe ser empleado, puesto que ni las preguntas al empleador, ni las proyecciones del empleo futuro por simple extrapolación de una tendencia derivada de información histórica, proporcionará suficientemente respuestas confiables por sí mismas.

* La mayoría de los estudios también intentan obtener el empleo total en los establecimientos en uno o más períodos del pasado, por ejemplo, 5 años atrás como una ayuda para delinear la probable tendencia futura en el empleo total y también como un cuadro de referencia para evaluar los estimados futuros del empleador. Los individuos que actualmente están trabajando en las ocupaciones seleccionadas son distribuidos por grupos de edades, para permitir el estimado de la reducción o pérdida futura de la oferta actual en cada destreza, debido a la muerte o al retiro del trabajador.

El crecimiento de ciertas ocupaciones, las cuales están limitadas en número, pueden ser proyectadas relacionando ciertos factores que se sepa les afecten directamente. Por ejemplo, el número de mecánicos de automóviles requeridos está relacionado, entre otras cosas, con el número de vehículos en uso (que a su vez reflejan el crecimiento de la población), ingresos del consumidor y actividad en los negocios. El número de maestros requeridos es afectado por el número de alumnos, lo que a su vez es proyectado examinando las tasas de natalidad y las tendencias en la proporción de niños en cada edad que asisten a la escuela, más una consideración de los planes para adelantar las actividades educacionales. Similarmente, el número de médicos necesitados puede ser estimado relacionándolo con la tasa de población, crecimiento esperado de la población y planes del gobierno para lograr que la relación de médicos con los pobladores sea cada vez más cercana a la de los países desarrollados.

El proyectar los requerimientos para la mayoría de las ocupaciones (particularmente en la industria) requiere sin embargo, un análisis de las perspectivas de producción y empleo en cada una de las industrias principales que emplean trabajadores en esa ocupación, así como las tendencias en el uso de cada ocupación en la industria. Los planes para el desarrollo económico en el país deben proporcionar bases razonablemente útiles para determinar las perspectivas en cada caso. Puede decirse en términos generales que al estimar las tendencias futuras en los requerimientos de trabajadores calificados y especializados, el puesto usual de partida es la demanda total (en perspectiva) de la economía en forma de bienes y servicios. Esto puede ser proporcionado entre los requerimientos para cada producto o servicio importante (clasificado por la industria). Los estimados de producción pueden entonces ser traducidos en requerimientos de trabajadores en su totalidad y por ocupación.

Los requerimientos totales de potencial humano pueden ser derivados de los niveles estimados de industria y producción, estimando el cambio de la producción por hora-hombre (véase el Capítulo B, sección 1) y haciendo suposiciones en cuanto se refiere a los cambios en las horas de trabajo. *Los requerimientos ocupacionales de potencial humano* pueden ser derivados de las proyecciones de empleo en la industria aplicando las pautas apropiadas de *composición ocupacional para las industrias individuales*. Si la industria ya existe en el país subdesarrollado, su composición ocupacional puede ser analizada y establecerse la proporción de cada una de las ocupaciones seleccionadas con respecto al empleo total. Estos porcentajes pueden ser aplicados entre el empleo total expandido planeado para la industria para determinar los requerimientos futuros en cada una de tales ocupaciones (tomando en consideración cambios posibles en el uso de la ocupación debido a cambios en la tecnología, productividad aumentada relacionada a la adición de nuevos capitales, etc.).

Cuando las industrias involucradas en el programa del desarrollo económico son nuevas en el país, la composición ocupacional de tales industrias conforme existen en los países desarrollados puede ser usada como

guía. La Oficina de Estadística de Trabajo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ha desarrollado pautas de composición ocupacional para la economía entera de los Estados Unidos, divididas en cerca de 150 sectores industriales, con aproximadamente 150 ocupaciones distintas divididas separadamente. Estas son conocidas como la *Matriz Ocupacional-Industrial*, y sectores individuales industriales específicos pueden ser obtenidos de la Oficina de Estadística de Trabajo, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

c) *Es evaluado el volumen de facilidades educacionales y de entrenamiento (inclusive en la planta misma).*

Es necesario determinar las adiciones anuales actuales a la oferta en cada una de las ocupaciones seleccionadas. Esto incluye el chequeo del rendimiento de todas las instituciones formales de entrenamiento (universidades, escuelas técnicas, aprendizaje y entrenamiento en la planta).

Además de obtener cantidad de rendimiento, es necesario un cierto examen y evaluación de la calidad del entrenamiento actual con el objeto de apreciar la situación adecuadamente. Por ejemplo, las escuelas vocacionales e industriales a menudo informan de un rendimiento anual de ocupaciones específicas, pero un escrutinio más cabal revela que los graduados no pueden ser empleados en las ocupaciones, debido a que el entrenamiento es inadecuado, o a que no ha mantenido el paso con los cambios tecnológicos en la industria. Las universidades informan sobre un cierto número de graduados en "ciencias", "humanidades", o varias otras profesiones o en las artes que no están efectivamente preparados para alguna ocupación específica. Y así sucesivamente.

La identificación de estas situaciones es esencial no solamente para modificar los estimados de las adiciones anuales en las ocupaciones con escasez, sino que la información referente a las facilidades de educación y entrenamiento utilizadas ineffectivamente, será de gran valor al desarrollar planes de potencial humano para remediar esta situación (véase Capítulo F: Autoridad Central de Entrenamiento).

d) *Se hace una comparación entre la oferta y demanda y se formula un programa para satisfacer los requerimientos proyectados.*

Por medio de una revisión cuidadosa y de una comparación de la información sobre la demanda ocupacional de mano de obra proveniente de la encuesta de los establecimientos que dan empleo (párrafo a) conforme fue modificada por las proyecciones complementarias (párrafo c), la dimensión de la escasez en cada categoría ocupacional, emergerá bastante clara.* Esta información, a su vez, proporciona la base para un plan de

* Al estimar el número de trabajadores, que tendrán que ser entrenados para satisfacer los requerimientos proyectados, es también necesario *añadir* una cantidad igual al estimado anual de retracción a encogimiento de la oferta *actual* causada por muertes y retiros. Esto puede ser un número *muy sustancial* en un período de 5 años, a menudo igual o excedente al número neto necesitado en la expansión *per se*.

acción o "programa de potencial humano" diseñado para aumentar la oferta de trabajadores entrenados en la cantidad y clase requeridas para satisfacer las necesidades del programa de desarrollo económico dentro de los períodos de tiempo seleccionados por la encuesta o evaluación del potencial humano. Habrá situaciones en las que es aparente que no existe posibilidad razonable de aumentar la oferta lo suficientemente rápido en ciertas categorías. Cuando una evaluación cabal nos dé esta conclusión, los planes de desarrollo deberán ser modificados ya sea en los programas de tamaño o tiempo para satisfacer las realidades de la situación del potencial humano (o, en el caso de ciertos proyectos centrales, se adoptarán arreglos alternativos para importar y contratar las destrezas necesarias para llenar el vacío).

Además de producir un organismo útil de información, y de hacer posible la iniciación del planeamiento del potencial humano antes del establecimiento de instituciones permanentes de potencial humano para el planeamiento y la acción, los estudios del potencial humano a menudo demuestran a los funcionarios de los países subdesarrollados, más bien dramáticamente y por vez primera, la relación integral del desarrollo del potencial humano con el desarrollo económico.