

EPOCA V

# SEGURIDAD SOCIAL

Año XXIX

EPOCA V

Núms. 125-126

SEGURIDAD SOCIAL Núms. 125-126

TOMO II

SEPTIEMBRE - DICIEMBRE

1980

MEXICO, D.F.

PUBLICACION BIMESTRAL DEL COMITE PERMANENTE INTERAMERICANO  
DE SEGURIDAD SOCIAL

ORGANO DE DIFUSION DEL CENTRO INTERAMERICANO DE ESTUDIOS  
DE SEGURIDAD SOCIAL

AÑO XXIX

## **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.

# CONFERENCIA INTERAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Reuniones en República Dominicana



### eventos

XII ASAMBLEA GENERAL DE  
LA CONFERENCIA INTERAMERICANA  
DE SEGURIDAD SOCIAL

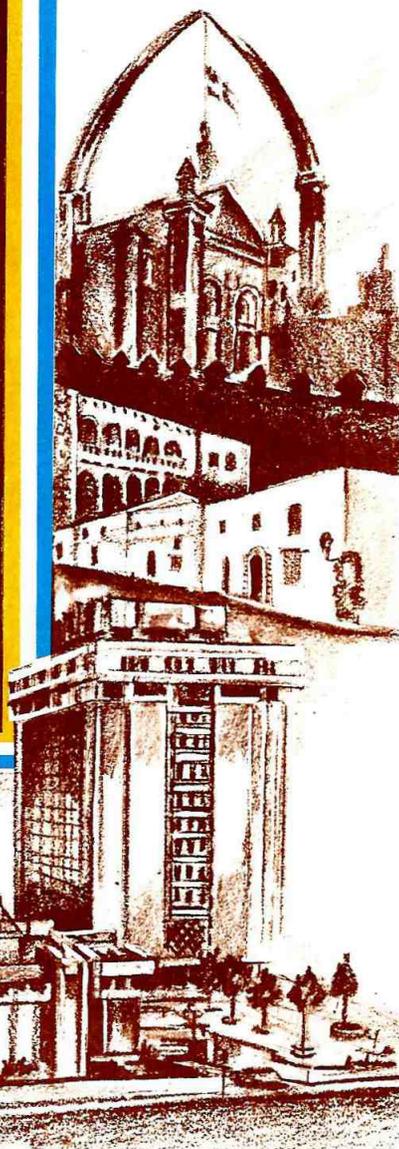
XXIV REUNION DEL COMITE  
PERMANENTE INTERAMERICANO  
DE SEGURIDAD SOCIAL

COMISION AMERICANA MEDICO SOCIAL  
Jornadas Interamericanas de Medicina y  
Seguridad Social.

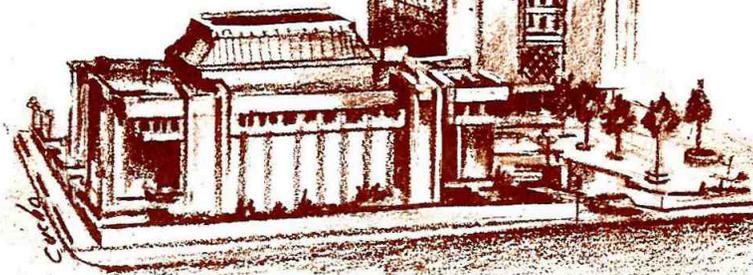
COMISION AMERICANA DE  
ORGANIZACION Y SISTEMAS  
ADMINISTRATIVOS.

Reunión de la Mesa Directiva y  
de la Subcomisión de Recursos Humanos.

COMISION AMERICANA DE  
ACTUARIA Y ESTADISTICA.  
Reunión de la Mesa Directiva  
y del Grupo de Trabajo sobre Aplicación del  
Catálogo Mínimo de Indicadores  
de la Seguridad Social.



**SANTO DOMINGO**  
**17-21 MARZO 1980**



## I N D I C E

VALUACIONES ACTUARIALES EN LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL . . . . .	11
VALUACION ACTUARIAL EN LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL . . . . .	27
NORMAS DE DISEÑO DE INGENIERIA EN UNIDADES MEDICAS . . . . .	51
LA PLANEACION EN LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL . . . . .	63
PLANIFICACION EN LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL . . . . .	117
PLANIFICACION DENTRO DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL . . . . .	129
COMISION AMERICANA MEDICO SOCIAL . . . . .	137
ESTRUCTURA DE LOS SERVICIOS DE ATENCION MEDICA . . . . .	139
COMISION AMERICANA DE ORGANIZACION Y SISTEMAS ADMINISTRATIVOS . . . . .	175
PROGRAMA DE RECURSOS HUMANOS EN INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL . . . . .	177
LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL . . . . .	189
COMISION AMERICANA DE ACTUARIA Y ESTADISTICA . . . . .	229
APLICACION DEL CATALOGO MINIMO DE INDICADORES DE LA SEGURIDAD SOCIAL . . . . .	231
Anexo Estadístico . . . . .	287
EXPERIENCIAS DERIVADAS DE LA APLICACION DEL CATALOGO MINIMO . . . . .	303

**COMISION AMERICANA DE ORGANIZACION  
Y SISTEMAS ADMINISTRATIVOS**

**DOCUMENTOS PRESENTADOS EN LA REUNION DE LA MESA  
DIRECTIVA Y DE LA SUBCOMISION DE RECURSOS HUMANOS**

**PROGRAMAS DE RECURSOS HUMANOS EN INSTITUCIONES  
DE SEGURIDAD SOCIAL**

**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL.**

*Lic. Carlos M<sup>a</sup> Campos Jiménez,*

Director de Sistemas y Organización  
Administrativa.

Secretario Técnico de la CAOSA.

## 1. Propósitos

- 1.1 El alcance y contenido de los programas de Recursos Humanos, puede verse desde dos perspectivas. Una, de carácter amplio, global; otra, de naturaleza limitada, específica.  
Con el enfoque amplio, bajo el acápite de Recursos Humanos se incluyen todas aquellas acciones que buscan reforzar los valores personales y humanos, a efecto de mantener interna y externamente, un clima positivo de relaciones humanas, fundado en un trabajo eficiente y eficaz y en la comprensión de los objetivos que persigue la Seguridad Social. El enfoque específico comprende todas las acciones dirigidas a reforzar y estimular una acción eficiente del personal que labora en la Seguridad Social, a fin de colaborar al logro de una mayor eficacia en los servicios de la Seguridad Social.
- 1.2 La diferencia entre los dos enfoques es más de ámbito que de contenido. En el primer caso se incluye tanto al personal que labora con la institución, como las personas a quienes van dirigidos los servicios. En el enfoque específico, los programas se diseñan para efectos internos que comprenden al personal que labora en la Seguridad Social.
- 1.3 Para entender mejor el contenido de los programas de recursos humanos, debemos recordar que toda entidad de Seguridad Social es, fundamentalmente, un organismo de *servicio*. Como tal, su preocupación básica será lograr que la *calidad* de tales servicios sea óptima. Esto nos coloca ante dos consideraciones que complementan este enfoque. Una, que para el logro de esos propósitos, la institución debe estructurarse, desde el punto de vista de la teoría administrativa, como un *organismo abierto*. Otra, que entre los objetivos de la Seguridad Social, debe contemplarse el papel que juega este sistema en el mejoramiento de la *calidad de vida* de los asegurados en particular y de toda la población en general.
- 1.4 Los programas de recursos humanos, cualquiera que sea el ámbito de los mismos, buscan integrar los principios de la Seguridad Social, al quehacer diario de todos cuantos laboran en ella. Esta integración debe resultar en una vivencia tal, que los principios lleguen a constituir parte del espíritu de grupo de funcionarios y empleados de la institución. En otras palabras, el desarrollo y mantenimiento de la mística de la Seguridad Social es, en último término, el propósito básico de los programas de Recursos Humanos. A este fin deberán dirigirse, por tanto, todos los esfuerzos que se realicen para seleccionar, orientar, capacitar, incentivar y dar seguridad al personal que forma parte de los programas de la Seguridad Social.

## 2. Qué abarcan los programas

Tomando como base el enfoque amplio de los dos señalados anterior-

mente, apuntaremos en forma resumida, cuáles son los programas o subprogramas que integran esta visión global de la estructura y funciones del sistema de Recursos Humanos.

## 2.1 *En cuanto al personal que labora en la institución*

### 2.1.1 *Reclutamiento*

Por el dinamismo propio de la Seguridad Social, es indispensable mantener al día el conocimiento de los recursos humanos disponibles para su eventual utilización en los distintos programas institucionales. Aquí es donde aparece una de las acciones de la unidad de investigaciones a que nos referiremos más adelante.

Todo plan de extensión o ampliación de la seguridad social y la operación misma de los programas existentes, requieren un permanente inventario de recursos existentes y de los necesarios. Es dentro de este contexto que opera el Reclutamiento. Este tipo de programa exige un conocimiento previo de lo que se tiene, en términos cuantitativos y cualitativos y lo que se necesita dentro de un determinado período de tiempo. Número, calidades, tiempo y lugar, son las cuatro dimensiones que se deben tomar en cuenta para efectos del reclutamiento. En principio, el reclutamiento debe considerarse a la luz de las políticas nacionales de estímulo y promoción de los recursos humanos del país. A veces puede resultar muy difícil si no imposible, encontrar un determinado profesional o técnico, en algunos países o regiones. Esto no quiere decir que los centros urbanos mayores, por ejemplo, deban ser siempre los proveedores de los recursos humanos a las áreas menos desarrolladas. El conocimiento de estas realidades debe llevar a la enunciación y puesta en práctica de políticas a mediano o largo plazo para la capacitación de personal en áreas rurales, por señalar un caso. A su vez, estas políticas deben ir de la mano con sistemas de estímulo e incentivos de toda clase, para promover determinadas vocaciones y para mantener a cierto tipo de funcionarios, en las áreas en que se necesitan.

Con todo lo anterior, queremos señalar que el reclutamiento es algo más que una operación de llamamiento y búsqueda de candidatos para unos determinados puestos, puesto que tal acción está íntimamente relacionada con el conocimiento que se tenga de los recursos humanos existentes y con las inmediatas o mediatas necesidades en esa área.

### 2.1.2 *Selección*

La selección es una operación resultante de los propósitos que se persiguen con el reclutamiento.

En la selección entran en juego dos grupos de elementos

de juicio que deben tomarse en cuenta. Por un lado, los elementos de calidad humana que deben distinguir a quien labore en o con la Seguridad Social. Por otra parte, los elementos relacionados con el tipo de función o actividad a realizar. En ambos grupos de elementos debe considerarse que hay aspectos susceptibles de mejoramiento y de crecimiento y aspectos o puntos que deben tenerse a la hora de hacer la selección. Por ejemplo, los seleccionados deben haber alcanzado un determinado grado de madurez intelectual y emocional y deben tener el conocimiento o la competencia mínima que un puesto dado o una categoría de posiciones exige para realizar determinadas labores. El conocimiento global o especializado dentro del campo de la Seguridad Social, la habilidad para distinguir este o aquel grupo de asegurados, o para llevar a cabo cierta actividad dentro de un programa dado, pueden ser susceptibles de aprendizaje y de mejoramiento.

La Selección exige como base, una enunciación previa de condiciones mínimas a llenar para estas o aquellas posiciones o funciones y la adopción, también en forma previa, de criterios para medir la existencia o no de tales condiciones. Las formas e instrumentos para llevar a cabo estos propósitos son materia a cargo de expertos en personal, psicólogos y educadores quienes determinarán el tipo de pruebas que se emplearán y el valor de las mismas dentro del contexto total del conocimiento que se obtenga sobre la persona y sus capacidades y habilidades generales o específicas.

### 2.1.3 Colocación

Dentro de las necesidades de la o las instituciones y con base en los resultados que logren con la selección, se lleva a cabo la colocación de las personas. En esto de la colocación, queremos señalar que no estamos pensando únicamente en la ubicación en una determinada posición o puesto en forma remunerada, sino también en el caso del personal voluntario que coopera con los diversos programas de la Seguridad Social y que también debe ser reclutado y seleccionado para lograr mejores resultados en su acción.

En la colocación se deben tomar en cuenta las posibilidades y expectativas de los seleccionados, las necesidades de los programas y el escogimiento personal de las respectivas jefaturas cuando se le presentan alternativas para nombrar de entre dos o más personas seleccionadas, o sea, elegibles.

En la colocación juegan otros factores que deben tomarse en cuenta a la hora de escoger a quienes se nombrará. Por ejemplo: la política de dar preferencia al personal en aquellas posiciones en donde no haya inopia de personas con los requisitos necesarios; la política de cumplir con

un determinado cupo de personas con limitaciones físicas o de otra índole que no obstaculice el desempeño de una función dada (parte de un programa de protección a minusválidos y a ancianos).

#### 2.1.4 *Capacitación*

La capacitación es un proceso de naturaleza eminentemente dinámica. Por esta razón, se la puede señalar como actividad permanente.

Dentro de esta amplia y permanente perspectiva, se incluyen todas aquellas acciones dirigidas a la adaptación y ajuste inicial de los nuevos empleados y funcionarios de la Seguridad Social, los nuevos grupos voluntarios y todas aquellas otras personas que entran en una relación más o menos estable con los programas de la Seguridad Social. Se incluyen también los programas permanentes o circunstanciales para lograr una mayor comprensión y utilización de los programas que se inician o que se establecen en una área adonde se extienda la Seguridad Social. La Capacitación comprende además, toda la serie de esfuerzos, estímulos y ayudas para lograr un más alto nivel de capacitación de los empleados, funcionarios y asegurados. Esto lleva desde cursos de alfabetización, enseñanza primaria y educación de adultos en general, hasta cursos, seminarios, becas, auxilios para el perfeccionamiento técnico y profesional.

La capacitación incluye, finalmente, toda aquella serie de programas especiales dirigidos a la difusión de los programas, educación para la salud física, mental y social, y todo cuanto esté dirigido al logro de un mejor clima de relaciones humanas dentro de la Seguridad Social o en la comunidad en que se desarrollan sus programas. En el entendido anterior, la capacitación debe verse como uno de los instrumentos que utiliza la Seguridad Social, dentro del proceso educativo total en que deben moverse sus diferentes acciones.

#### 2.1.5 *Servicios de personal y administración de salarios*

Comprende toda la serie de acciones y operaciones necesarias para mantener la relación necesaria entre la institución y sus autoridades con el personal que labora en las respectivas unidades técnico-administrativas.

Incluye toda la serie de trámites necesarios para la ubicación y pago de empleados y funcionarios, elaboración y aplicación de sistemas de calificación de méritos y de aplicación de incentivos, movimientos de personal, vacaciones, permisos, ascensos, etc.

Abarca todo lo concerniente a clasificación y valoración de puestos y funciones y la revisión integral del sistema cuando se haga necesario. Con esto último, queremos se-

ñalar que un sistema de clasificación y valoración de puestos debería diseñarse para un período dado. Dentro de ese tiempo no se harán cambios que puedan afectar la estructura total. Cuando las circunstancias lo requieran o se haya cumplido el tiempo máximo previsto, se someterá a revisión el esquema total para evitar de ese modo los reajustes casuísticos que de aplicarse como fórmula práctica para solucionar problemas, llevan a la larga a crear problemas más amplios por las reacciones negativas que provocan.

#### 2.1.6 *Seguridad e higiene en el trabajo*

Incluye todo aquello que significa una mayor seguridad a la integridad física y mental de quienes laboran en la Seguridad Social; las medidas necesarias para prever y mantener un ambiente sano y seguro de trabajo; y la organización de todos los trabajadores a quienes van dirigidas las correspondientes acciones o medidas.

Este tipo de programas conlleva acciones eminentemente educativas en las áreas de la prevención y para efectos de la organización de los trabajadores en grupo de estudio, comités de seguridad e higiene en el trabajo, coordinación con grupos especializados, etc.

#### 2.1.7 *Servicios recreativos, deportivos y culturales*

Toda la serie de programas que pueden incluirse dentro de este rubro, llevan un propósito de tipo formativo y educativo. La recreación en todas sus formas: individual y colectiva; activa y pasiva; constituye un medio para manifestar y expresar contenidos de la propia personalidad. Por eso, estos programas deben verse como oportunidades para fortalecer aspectos positivos personales, estimular las relaciones interpersonales, reforzar contenidos de la acción socializadora de los grupos, hacer mayor conciencia sobre los contenidos de la Seguridad Social.

Con base en todo lo anterior, y dentro de la concepción amplia que nos orienta para tratar el tema de los recursos humanos, debe acentuarse que los programas recreativos, deportivos y culturales en que participe el personal de la Seguridad Social no constituyen un fin en sí mismos. En otros términos, no se trata de "ocupar el tiempo libre" o de "analizar la potencialidad física" de los participantes, o de "dar oportunidad de participar en actividades afines al interés o vocación particular". Los programas a que nos referimos deben verse como parte de un propósito y esfuerzo mayor, para estimular y mantener el espíritu de cuerpo, la moral del grupo, en cuanto ayudan a lograr una mayor identificación personal y grupal, dentro del ámbito de la institución a que se sirve.

## 2.2 *En cuanto a las relaciones externas.*

### 2.2.1 *Relaciones con los asegurados, pensionados y sus familiares*

Incluye todos aquellos programas que se proponen mantener un sistema de relaciones positivas entre la institución y los beneficiarios directos de sus servicios. Esto comprende: divulgación básica sobre los programas y servicios de la Seguridad Social; orientación sobre el alcance y uso de los servicios; educación con acento en la prevención, en materia de salud física y mental; coordinación de actividades con las asociaciones u organizaciones de asegurados y pensionados en todo cuanto concuerde con los objetivos y principios de la Seguridad Social.

### 2.2.2 *Relaciones con sindicatos, cámaras, cooperativas, asociaciones de trabajadores o de patronos*

Estos programas coinciden, en sus propósitos generales, con los señalados en el numeral anterior. En lo específico, buscan una mayor comprensión mutua para la operacionalización de los objetivos y metas de la Seguridad Social. Se busca, por medio de este tipo de relación, la participación de los organismos mencionados en las acciones (programación y operación) de la Seguridad Social.

### 2.2.3 *Relaciones con la comunidad en general*

La Seguridad Social, en cuanto a sistemas y programas, es parte de una política de desarrollo nacional. La imagen que se proyecte y las expectativas del hombre de la calle en lo que toca a lo que es y lo que hace la Seguridad Social, pueden afectar —positiva o negativamente— el equilibrio interno y las relaciones externas de los programas todos de la Seguridad Social. Por esta razón consideramos como una de las tareas de ese todo que nos preocupa, el desarrollar y mantener un clima de opinión pública, permisivo para el quehacer y el progreso de la Seguridad Social.

## 2.3 Todos los programas mencionados y las acciones que se derivan de los mismos, requieren una base sólida en materia de conocimiento de la realidad en que se mueve y actúa la Seguridad Social.

No puede haber reclutamiento, selección, capacitación y comunicación adecuada con el medio externo, a menos que se conozca lo que hay, lo que se tiene, lo que se espera, lo que se necesita. Esto se hace más necesario y se convierte en indispensable, cuando la extensión de la Seguridad Social avanza hacia, o logra, la universalización de sus servicios en el ámbito nacional. Lo anterior se traduce, en la práctica, en una estructura organizativa y operativa encargada de la investigación y la planeación para todos los efectos apuntados en el numeral anterior.

3. **Relaciones con la organización y la operación de la Seguridad Social**
  - 3.1 Los programas del área de Recursos Humanos requieren, por su naturaleza y propósitos, tener como ámbito de acción, el mismo que abarque la Seguridad Social.
  - 3.2 Para hacer efectivos sus propósitos, los programas de Recursos Humanos deben conformarse siguiendo la estructura general de la institución. Así, a medida que la extensión de la Seguridad Social se haga más amplia, será necesario desconcentrar los programas, siguiendo en su caso, el sistema de regionalización que se adopte. De este modo resultará, por ejemplo, más real la aplicación de los principios y criterios que señaláramos en los párrafos sobre Reclutamiento (2.1.1), Selección (2.1.2) y Colocación (2.1.3).
  - 3.3 Los programas de Recursos Humanos deben considerarse dentro del enfoque general de las políticas establecidas en cada país, para la Seguridad Social. A su vez, deben estructurarse teniendo como marco de referencia la estructura y mecanismos existentes en materia de Planificación, Informática y Estadística, por ejemplo, a fin de no duplicar acciones y de racionalizar la administración de la Seguridad Social.
  - 3.4 Por el dinamismo propio de la Seguridad Social, los programas de Recursos Humanos deben estar siempre actualizados. Por lo amplio y complejo de su radio de acción, los programas deben contar con personal calificado para organizar y dirigir los distintos programas, subprogramas y proyectos que integran la acción total en el área de Recursos Humanos.
  - 3.5 Dados los propósitos que se persiguen y lo amplio y permanente de muchas de sus acciones para el logro de resultados eficientes y eficaces, se necesita un sólido respaldo de las autoridades superiores de la Seguridad Social, traducido, entre otras cosas, en apropiaciones financieras suficientes para responder a los requerimientos que la realidad plantea a los Recursos Humanos.
4. **Esquema de un modelo de estructura organizativa para un sistema de recursos humanos en instituciones de Seguridad Social**
  - 4.1 De acuerdo con los lineamientos básicos de esta aportación, debe contemplarse como parte del esquema, las líneas de coordinación y relación directa que deben existir entre las Unidades de Planificación, Investigación, Informática, Divulgación y Relaciones Públicas, con la unidad que se distinga bajo el nombre de Recursos Humanos. En otros términos, no pretendemos que todas las acciones que mencionamos bajo "2. Qué abarcan los programas", deban estar bajo una sola dependencia o unidad administrativa. Creemos que dentro de una sola unidad, o bajo es-

estructuras separadas, lo importante es que exista congruencia y unidad en las acciones que se tomen.

El esquema admite, por tanto, la necesidad de enfoques multidisciplinarios, que se pueden lograr bajo fórmulas de trabajo en equipo en diversos niveles. Al nivel superior, por medio de acciones coordinadas, bajo Comités de Coordinación, o utilizando como mecanismo la estructura de Consejo Asesor. En otros niveles, mediante integración de las jefaturas en Consejos de Programación y Control.

Con lo anterior queremos apuntar que no hay patrón único de estructura organizativa, y que en cada país se adoptará la más conveniente para el logro de los objetivos que se buscan.

#### 4.2 *Ubicación*

Por su jurisdicción y funciones, la jefatura de la unidad, debe estar en el nivel inmediato inferior al de la jerarquía superior institucional. Por ejemplo, en una estructura que contemplara Direcciones, Departamentos, Secciones y Oficinas, la jefatura debería estar al nivel de Dirección.

#### 4.3 *Unidades básicas*

Para los efectos internos y tomando en cuenta lo que apuntamos en el párrafo 4.1, podríamos señalar las siguientes:

##### 4.3.1 *Unidad de investigación y análisis de resultados*

Tendrá ámbito general y en lo específico cumpliría las siguientes funciones:

Estudio de los recursos existentes y de los necesarios, en materia de Recursos Humanos.

Estudio de los resultados obtenidos en materia de capacitación de personal, relaciones laborales, relaciones externas, aplicación de los sistemas de becas, auxilios especiales y demás programas del sistema.

Seguimiento de los programas y de las personas capacitadas, a fin de evaluar en amplios periodos, el resultado de las acciones del sistema.

En cada caso se verá la forma de organizar lo anterior, tomando en cuenta la existencia de una unidad global de planificación institucional.

##### 4.3.2 *Unidad de capacitación*

Tendrá ámbito general, aun cuando operativamente llevará a cabo sus labores utilizando los mecanismos de la descentralización, para ajustarse a las distintas áreas o regiones en donde opere la Seguridad Social.

Esta unidad se estructurará de manera que pueda responder a necesidades generales concretas, tales como: capacitación básica a todos los que ingresen como funcionarios o empleados de la Seguridad Social; capacitación a grupos

especiales, por ejemplo: personal médico, paramédico, administrativo, jefaturas superiores, medias, etc.; cursos, seminarios, mesas redondas para refrescar conocimientos, orientar en nuevas políticas, sistemas o reglamentos; preparación de algunos tipos de técnicos; apoyo a otras unidades en actividades de capacitación y orientación a asegurados, comunidades, grupos externos en general.

#### 4.3.3 *Unidad de servicios de personal*

Esta unidad, de acuerdo con la estructura y orientaciones propias de cada país, tendrá a su vez tantas sub-unidades cuantas se considere necesarias para cumplir con las tareas de: reclutamiento, selección, colocación, relaciones con los trabajadores, administración de salarios, trámite de servicios de personal, seguridad e higiene en el trabajo.

#### 4.3.4 *Unidades de promoción y apoyo a servicios recreativos, deportivos y culturales*

Se encargará de la promoción, cooperación, estímulo a programas y grupos relacionados con actividades culturales, recreativas, deportivas de los trabajadores. Según la organización que se adopte, esta unidad podrá o no estar en relación directa o en forma coordinada, con los servicios relacionados con las prestaciones sociales, en cuanto haya de común en la orientación y en los programas a realizar.

### 5. **Planta física y recursos financieros**

Un programa de tipo integral, como el esbozado anteriormente, requiere, además de las instalaciones adecuadas para la instalación material de sus empleados, del espacio necesario para la operación de sus programas. Nos referimos, en este último aspecto, a las instalaciones que un sistema de selección y capacitación requieren, así como para efectos de investigación. Lo anterior debe a su vez considerarse, dentro del contexto de descentralización y regionalización a que hicimos mención en otro capítulo y del grado de afinamiento administrativo que se haya logrado en la institución respectiva.

Es en función de lo anterior que se deben considerar los recursos financieros. El número de profesionales y técnicos que se emplee; la política de becas y auxilios especiales para estudios que se adopte; el volumen de actividades que se promuevan; el número de personas a quien se desea cubrir en los programas; y el ámbito que alcance el sistema total, son aspectos que influirán en el mayor o menor costo de los programas. Finalmente, deberá tomarse en cuenta la política de recursos humanos que se impulse, sea amplia o restringida, ligada o no al proceso de desarrollo mismo de la Seguridad Social, para resolver si se tienen o no instalaciones propias o si se utilizan en cada oportunidad, los recursos de otras unidades para algunos de los programas y actividades involucrados en el sistema.