



Consejo Económico y Social

Distr. general
8 de mayo de 2007
Español
Original: inglés

Período de sesiones sustantivo de 2007

Ginebra, 2 a 27 de julio de 2007

Tema 15 del programa provisional*

**Institutos de investigación y capacitación
de las Naciones Unidas**

Informe del Director de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas sobre la labor y las actividades realizadas y los logros alcanzados

Nota del Secretario General

De conformidad con lo dispuesto en la resolución 60/214 de la Asamblea General, el Secretario General transmite por la presente al Consejo Económico y Social el tercer informe del Director de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas sobre la labor, las actividades y los logros de la Escuela Superior.

Resumen

En el presente informe se ofrece una reseña del papel activo de la Escuela Superior y de su administración, y se describen sus actividades de aprendizaje y formación en el período de dos años que concluye el 30 de junio de 2007. En el informe también se examinan los recursos humanos y financieros que han estado a disposición de la Escuela Superior durante ese mismo período. Además, se mencionan brevemente las perspectivas de la Escuela Superior hasta 2009.

En el informe se destacan los avances firmes que la Escuela Superior ha realizado en el curso de los últimos dos años, así como su coherencia renovada y su orientación futura.

El Consejo Económico y Social tal vez desee expresar su apoyo a los objetivos de la Escuela Superior, examinar sus operaciones financieras y administrativas y poner de relieve la importancia de su función como institución de aprendizaje y formación en el proceso de reforma de las Naciones Unidas.

* E/2007/100.



Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1–2	3
II. Antecedentes históricos	3–5	3
III. Administración	6–10	4
IV. Objetivos de la Escuela Superior	11–12	4
V. Reorganización de los programas	13–16	5
VI. Actividades de la Escuela Superior	17–52	6
A. Cooperación para el desarrollo	17–23	6
B. Paz y seguridad	24–34	12
C. Liderazgo y gestión	35–41	15
D. Servicios de aprendizaje y formación del sistema de las Naciones Unidas	42–51	17
E. Otras actividades	52	19
VII. Gestión y administración	53–54	21
VIII. Recursos humanos y financieros	55–63	22
IX. Planes para el futuro	64–68	24
X. Observaciones finales	69–74	24

“El programa del sistema en favor del progreso debe centrarse, en consecuencia, ... en la promoción de una cultura de aprendizaje a nivel de todo el sistema basada en los valores compartidos y los objetivos comunes para todo el personal del sistema de las Naciones Unidas. La creación de una cultura tiene que centrarse en el personal que, al ingresar a la administración pública internacional, se incorpora, no a una sola organización, sino a un sistema integrado de organizaciones. Debe centrarse en el personal que asume responsabilidades en la esfera de la gestión y, por ende, un papel más destacado en la tarea de conducir a las organizaciones del sistema hacia la unidad de las Naciones Unidas. Además, debe procurar la participación del personal directivo superior encargado de impartir dirección, impulso y orientaciones de política para la realización de estas actividades.”

Texto tomado de la publicación de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación titulada *La unidad de las Naciones Unidas como catalizador del progreso y el cambio*.

I. Introducción

1. Este informe es el tercero que se presenta sobre la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas desde el 1° de enero de 2002, cuando se convirtió en una institución independiente dentro del sistema de las Naciones Unidas. Los dos informes anteriores se presentaron a la Asamblea General de conformidad con las resoluciones 55/207 y 55/278 de la Asamblea. El presente informe se somete al Consejo Económico y Social, y no a la Asamblea General, de conformidad con la resolución 60/214 (párr. 8) de la Asamblea.

2. El presente informe abarca los dos años transcurridos desde el informe anterior, es decir, el período comprendido entre el 1° de julio de 2005 y el 30 de junio de 2007.

II. Antecedentes históricos

3. La creación de una escuela superior al servicio del sistema de las Naciones Unidas respondió directamente a la necesidad de afianzar la coherencia y la eficacia de la función pública internacional. La escuela superior comenzó a funcionar en 1996 como proyecto encomendado al Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

4. Cuando el proyecto se acercaba a su fin (agosto de 2000), se realizó una evaluación independiente. Los responsables de llevarla a cabo recomendaron la creación de una escuela superior del personal de las Naciones Unidas debidamente constituida y redactaron los elementos de un estatuto. En diciembre de 2000, la Asamblea General autorizó el establecimiento de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas y prorrogó el proyecto de la Escuela Superior del Personal durante un año, para que hubiera una transición gradual hacia su nueva condición.

5. En julio de 2001, la Asamblea General, en su resolución 55/278, aprobó oficialmente el estatuto de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. El Consejo de Administración de la Escuela Superior celebró su

primer período de sesiones en Ginebra en noviembre de 2001, y la Escuela Superior comenzó a funcionar como institución independiente del sistema de las Naciones Unidas el 1º de enero de 2002.

III. Administración

6. En julio de 2005, el Consejo de Administración de la Escuela Superior reiteró la importancia crucial que revestía para la Escuela Superior su genuina integración al sistema de las Naciones Unidas, con una noción clara de que el ámbito que le correspondía estaba firmemente orientado hacia el apoyo a la reforma y el cambio en las Naciones Unidas.

7. En su reunión celebrada en diciembre de 2005, el Consejo de Administración puso en marcha un proceso de consultas con el fin de elaborar un programa de estudios básico para la Escuela Superior, que posteriormente hizo suyo la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación en sus reuniones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión y del Comité de Alto Nivel sobre Programas en febrero de 2006.

8. Tras la llegada en mayo de 2006, del nuevo Director de la Escuela Superior, se elaboró un plan de actividades orientado hacia el futuro para el período 2006-2009. El plan se presentó al Grupo de Expertos en Exámenes Técnicos, que lo respaldó en julio de 2006, y al Consejo de Administración, que lo hizo suyo en septiembre del mismo año.

9. En septiembre de 2006, se presentó el mismo plan de actividades en un período de sesiones conjunto del Comité de Alto Nivel sobre Gestión y del Comité de Alto Nivel sobre Programas a efectos de aprobación. Durante ese período de sesiones, el Director de la Escuela Superior reiteró que la institución estaba resuelta a centrarse en su mandato básico. Los dos comités hicieron suyo el plan de actividades de la Escuela Superior y exhortaron a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a que participaran más activamente en su labor.

10. El presupuesto de la Escuela Superior para 2007 fue el primero de la institución en ser elaborado como presupuesto basado en los resultados y fue aprobado por el Consejo de Administración de la Escuela Superior en diciembre de 2006. La Escuela Superior está próxima a finalizar su primer año lectivo desde la adopción del Plan de Actividades.

IV. Objetivos de la Escuela Superior

11. Los objetivos principales de la Escuela Superior están enunciados en el artículo II de su estatuto¹:

1. La Escuela Superior será una institución dedicada expresamente a la gestión y la transmisión del conocimiento en todo el sistema, con miras a promover una política de gestión coherente en todo el sistema de las Naciones Unidas. Proporcionará la dirección estratégica y fomentará la capacidad de gestión de los funcionarios, con miras a fortalecer la colaboración en el

¹ Resolución 55/278 de la Asamblea General, anexo.

sistema en las esferas de responsabilidad común; aumentar la efectividad operacional; incrementar la cooperación con los Estados Miembros y observadores de las Naciones Unidas, los organismos especializados, organizaciones regionales, organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil, y elaborar una política de gestión más coherente en todo el sistema.

2. La Escuela Superior llevará a cabo sus actividades atendiendo a las necesidades que hayan expresado los organismos del sistema de las Naciones Unidas y en colaboración estrecha con los institutos de formación y aprendizaje y demás órganos de esa índole del sistema. También podrá colaborar con las entidades competentes ajenas al sistema.

12. Con el fin de alcanzar sus objetivos, y de conformidad con su nuevo plan de actividades, la Escuela Superior ha decidido ocuparse de programas que sean:

- a) De carácter estratégico;
- b) Viables a corto plazo;
- c) Atractivos para los donantes;
- d) Susceptibles de ampliación o reducción, según las necesidades de los clientes;
- e) Singulares y que añadan valor a otras opciones de formación disponibles en el sistema de las Naciones Unidas.

V. Reorganización de los programas

13. Desde 2002, la Escuela Superior ha dejado su impronta en relación con algunos programas fundamentales: formación, aprendizaje y creación de redes en las Naciones Unidas; capacitación de los coordinadores residentes y los equipos de las Naciones Unidas en los países; y alerta temprana y medidas preventivas.

14. Estas actividades han contribuido a demostrar que la Escuela Superior puede:

- a) Establecer alianzas estratégicas;
- b) Subsanan deficiencias;
- c) Fomentar nuevas competencias;
- d) Tener trascendencia en términos de las respuestas operacionales;
- e) Sostener una cultura común de las Naciones Unidas; y
- f) Apoyar un programa de aprendizaje y formación a nivel de todo el sistema.

15. Gracias a su plan de actividades, la Escuela Superior actualmente ha centrado más su programa de estudios en torno a algunos de los desafíos decisivos que enfrenta el sistema de las Naciones Unidas: el liderazgo y la gestión; la paz y la seguridad; la cooperación para el desarrollo y el aprendizaje.

16. El plan de actividades tiene un horizonte tanto de corto como de mediano plazo. En 2006 y 2007, la Escuela Superior se ha concentrado en el objetivo de corto plazo de sentar una base sólida para el futuro, mediante la reorganización del departamento de programas y la consolidación de su plantilla. En el próximo

bienio 2008-2009 se pondrán en marcha nuevos servicios y programas de formación, como el Programa de capacitación de personal directivo de la Red Directiva Superior; los enfoques seguros en entornos sobre el terreno; y un mayor apoyo a la comunidad de aprendizaje de las Naciones Unidas.

VI. Actividades de la Escuela Superior

A. Cooperación para el desarrollo

Apoyo al sistema de coordinadores residentes en lo relativo al aprendizaje

17. El apoyo al aprendizaje que presta la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas al sistema de coordinadores residentes contribuye al proceso de reforma de las Naciones Unidas al ayudar a los equipos de las Naciones Unidas en los países y a sus asociados a diseñar y ejecutar programas coherentes y eficientes que permitan alcanzar los objetivos de desarrollo del Milenio, con arreglo a la resolución 60/214 de la Asamblea General.

18. En el marco del programa de apoyo al sistema de coordinadores residentes en lo relativo al aprendizaje se realizan actividades de aprendizaje y formación dirigidas al personal de las Naciones Unidas que participa en la planificación y puesta en práctica de respuestas estratégicas a problemas nacionales en la esfera del desarrollo.

19. El sistema de coordinadores residentes trabaja en estrecha colaboración con la Oficina del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo mediante un plan conjunto de apoyo a los equipos de las Naciones Unidas en los países.

20. En el período comprendido en el presente informe, se llevaron a cabo 75 actividades relacionadas con el programa de apoyo al sistema de coordinadores residentes a las que asistieron 3.951 participantes, entre los cuales se contaron funcionarios de las Naciones Unidas y asociados gubernamentales, así como representantes de la comunidad de donantes y organizaciones de la sociedad civil. Estas actividades contribuyeron al logro de tres series de resultados principales:

a) Mayor calidad del proceso de programación común de las Naciones Unidas a nivel de los países, lo que implica:

i) Talleres regionales de orientación sobre el proceso de programación común de las Naciones Unidas a nivel de los países;

ii) Talleres nacionales de orientación sobre el proceso de programación común de las Naciones Unidas a nivel de los países;

iii) Retiros de planificación estratégica a nivel de los países con asociados gubernamentales en el contexto del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo;

iv) Retiros anuales de los equipos de las Naciones Unidas en los países;

b) Un sistema más sólido de coordinadores residentes, lo que implica:

i) Talleres de iniciación para coordinadores residentes recién nombrados;

- ii) Talleres de formación técnica para coordinadores residentes recién nombrados y nuevos representantes de organismos (que abarcan incluso sesiones informativas a cargo de organismos);
 - iii) Talleres de formación para nuevos oficiales de coordinación sobre el terreno;
 - iv) Apoyo a la integración de equipos mediante la aplicación del modelo de Belbin sobre el desempeño de papeles en los equipos;
 - v) Diseño y sometimiento a prueba de una nueva encuesta sobre la eficacia de los equipos especialmente adaptada al entorno de las Naciones Unidas;
- c) Mayor capacidad de formación y aprendizaje en el sistema de las Naciones Unidas y de los asociados principales, lo que implica:
- i) Capacitación de formadores, dirigida al personal de las Naciones Unidas que presta apoyo al proceso de programación común de las Naciones Unidas a nivel de los países (evaluación común para los países/Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo);
 - ii) Formación mundial sobre la gestión basada en los resultados;
 - iii) Apoyo a la Acción 2 del Grupo de tareas interinstitucional en lo relativo a la finalización del material común de aprendizaje sobre el enfoque basado en los derechos humanos para la programación;
 - iv) Diseño de un concepto de formación técnica regional centrado en el enfoque basado en los derechos humanos y en la gestión basada en los resultados, en las técnicas para concertar asociaciones con fines de participación estratégica y en la reflexión estratégica a efectos de negociación y creación de consensos;
 - v) Formación avanzada sobre el programa DevInfo.

Cuadro 1

Principales actividades del programa de apoyo al aprendizaje para el sistema de coordinadores residentes, 1° de julio de 2005 a 31 de diciembre de 2006

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Lugar</i>	<i>Número de participantes</i>	<i>Número de participantes-días</i>
27 a 29 de julio de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Libreville	53	159
28 de agosto a 8 de septiembre de 2005	Formación general sobre servicios comunes	Johannesburgo, Sudáfrica	56	672
5 a 9 de septiembre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Sana	85	255
14 a 16 de septiembre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Rabat	47	141
15 a 17 de septiembre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Túnez	61	183

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Lugar</i>	<i>Número de participantes</i>	<i>Número de participantes-días</i>
18 a 20 de septiembre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	El Cairo	75	225
27 a 29 de septiembre de 2005	Taller de orientación para los equipos de las Naciones Unidas en los países	Monrovia	35	105
28 a 30 de septiembre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Bangkok	60	180
3 a 13 de octubre de 2005	Taller de iniciación para coordinadores residentes	Nueva York	22	220
5 a 7 de octubre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Brasilia	56	168
12 a 14 de octubre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Lusaka	55	165
12 a 14 de octubre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Asmara	47	141
17 a 19 de octubre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Argel	68	204
18 a 20 de octubre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Conakry	40	120
26 a 27 de octubre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Addis Abeba	54	108
26 a 28 de octubre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	San Salvador	44	132
2 a 4 de noviembre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Santo Domingo	32	96
8 a 10 de noviembre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Banjul	34	102
15 a 16 de noviembre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Montevideo	27	54
16 a 18 de noviembre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Ciudad de Panamá	52	156
16 a 18 de noviembre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Maputo	51	153
23 a 25 de noviembre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Santo Tomé	39	117
29 de noviembre a 2 de diciembre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	San Ignacio	37	111
30 de noviembre a 1° de diciembre de 2005	Oficina conjunta	Praia	59	118
14 a 16 de diciembre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Dakar	50	150
14 a 16 de diciembre de 2005	Retiro sobre planificación estratégica	Asunción	65	195
18 a 19 de enero de 2006	Retiro anual para los equipos de las Naciones Unidas en los países	Male	12	24

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Lugar</i>	<i>Número de participantes</i>	<i>Número de participantes-días</i>
18 a 20 de enero de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Pyongyang	27	81
22 a 28 de enero de 2006	Formación general de capacitadores	Nueva York	54	378
25 a 27 de enero de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Kingston	42	126
8 a 10 de febrero de 2006	Taller regional sobre el proceso de programación común de las Naciones Unidas	Dakar	53	159
8 a 10 de febrero de 2006	Retiro anual para los equipos de las Naciones Unidas en los países	Los Roques, Venezuela	18	54
9 a 11 de febrero de 2006	Retiro anual para los equipos de las Naciones Unidas en los países	Wadduwa, Sri Lanka	47	141
15 a 17 de febrero de 2006	Taller regional sobre el proceso de programación común de las Naciones Unidas	Ciudad de Panamá	57	171
22 a 24 de febrero de 2006	Taller de orientación para los equipos de las Naciones Unidas en los países	Bogota	44	132
1 a 3 de marzo de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Pretoria	71	213
5 a 7 de marzo de 2006	Taller de orientación para los equipos de las Naciones Unidas en los países	Ammán	37	111
15 a 17 de marzo de 2006	Taller regional sobre el proceso de programación común de las Naciones Unidas	Nadi, Fiji	54	162
29 a 31 de marzo de 2006	Taller de orientación para los equipos de las Naciones Unidas en los países	Santa Cruz, Bolivia	33	99
4 a 6 de marzo de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Tegucigalpa	187	561
10 a 12 de abril de 2006	Taller de orientación para los equipos de las Naciones Unidas en los países	La Habana	65	195
17 a 19 de abril de 2006	Taller de orientación para los equipos de las Naciones Unidas en los países	Nueva Delhi	57	171
18 a 19 de abril de 2006	Taller de orientación para los equipos de las Naciones Unidas en los países	Ciudad Colón, Costa Rica	36	72
19 a 21 de abril de 2006	Taller de orientación para los equipos de las Naciones Unidas en los países	Puerto España	25	75
25 a 27 de abril de 2006	Taller de orientación para los equipos de las Naciones Unidas en los países	Gaborone	65	195
3 a 4 de mayo de 2006	Retiro anual para los equipos de las Naciones Unidas en los países	Banjul	28	56
22 a 26 de mayo de 2006	Taller de iniciación general para oficiales de coordinación	Nueva York	34	170
26 a 27 de mayo de 2006	Retiro anual para los equipos de las Naciones Unidas en los países	Hammamet, Túnez	28	56

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Lugar</i>	<i>Número de participantes</i>	<i>Número de participantes-días</i>
14 a 16 de mayo de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Port Moresby	54	162
19 a 23 de mayo de 2006	Formación sobre gestión basada en los resultados para el personal encargado de apoyo y garantía de calidad	Turín	42	210
20 a 22 de mayo de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Apia	42	126
12 a 13 de julio de 2006	Taller de orientación para los equipos de las Naciones Unidas en los países	Freetown	54	108
28 de agosto a 1° de septiembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Lilongwe	115	345
29 a 31 de agosto de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Thimphu	76	228
7 a 8 de septiembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Nueva Deli	110	220
11 a 13 de septiembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Paramaribo	61	183
17 a 19 de septiembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Ammán	36	108
19 a 21 de septiembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Malé	74	222
28 a 29 de septiembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Yaundé	51	102
28 a 30 de septiembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Colombo	66	198
2 a 13 de octubre de 2006	Taller de iniciación para coordinadores residentes	Nueva York	31	372
11 a 12 de octubre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Monrovia, Barbados	76	152
18 a 20 de octubre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Bamako	53	159
18 a 20 de octubre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Bissau	66	198
24 a 27 de octubre de 2006	Retiro anual para el equipo subregional de las Naciones Unidas	Montserrat, Barbados	16	64
31 de octubre a 2 de noviembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Moroni	62	186
14 a 16 de noviembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Tabago, Trinidad y Tabago	41	123
14 a 16 de noviembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Maseru	58	174
15 a 17 de noviembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Malabo	35	105
22 a 24 de noviembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	San José	81	243

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Lugar</i>	<i>Número de participantes</i>	<i>Número de participantes-días</i>
28 de noviembre a 1° de diciembre de 2006	Taller de iniciación para coordinadores residentes y representantes de organismos de las Naciones Unidas	Turín	25	100
29 de noviembre a 1° de diciembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Bogotá	109	327
4 a 6 de diciembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Djibouti	42	126
6 a 8 de diciembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Kigali	55	165
13 a 15 de diciembre de 2006	Retiro sobre planificación estratégica	Lomé	42	126
Total			3 951	12 664

Nota: "Participantes-días" es el número de participantes multiplicado por el número de días.

Asociaciones, sector privado y sociedad civil

21. En 2007, los Asociados para la Acción y otras actividades relacionadas con las asociaciones quedaron plenamente integradas en el programa de cooperación para el desarrollo.

22. El objetivo de estas actividades es reforzar la capacidad del personal de las Naciones Unidas y de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para trabajar más eficazmente con las organizaciones asociadas en el sector privado y en la sociedad civil para complementar así las actuales asociaciones de las Naciones Unidas con los gobiernos.

23. En el cuadro 2, *infra*, se proporcionan detalles sobre las principales actividades realizadas en el período 2005-2007.

Cuadro 2

Principales actividades en materia de asociaciones/sector privado/sociedad civil, 2005 -2007

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Lugar</i>	<i>Participantes</i>	<i>Participantes-días</i>
13 a 15 de diciembre de 2005	Técnicas para concertar asociaciones con fines de participación estratégica (1ª parte)	Viena	18	54
21 a 23 de febrero de 2006	Técnicas para concertar asociaciones con fines de participación estratégica (1a parte)	Ginebra	20	60
23 a 24 de marzo de 2006	Técnicas para concertar asociaciones con fines de participación estratégica (2ª Parte)	Viena	20	40
16 a 18 de mayo de 2006	Técnicas para concertar asociaciones con fines de participación estratégica	París	18	54
1° a 2 de junio de 2006	Reunión de coordinadores de las Naciones Unidas con el sector privado	París	77	154

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Lugar</i>	<i>Participantes</i>	<i>Participantes-días</i>
4 a 6 de julio de 2006	Técnicas para concertar asociaciones con fines de participación estratégica	Roma	20	60
10 a 11 de octubre de 2006	Técnicas para concertar asociaciones con fines de participación estratégica (2ª Parte)	Ginebra	20	40
17 a 19 de octubre de 2006	Técnicas para concertar asociaciones con fines de participación estratégica	Nairobi	20	60
13 a 15 de diciembre de 2006	Técnicas para concertar asociaciones con fines de participación estratégica	Turín	33	99
24 a 26 de enero de 2007	Técnicas para concertar asociaciones con fines de participación estratégica	Ciudad de Panamá	26	78
27 de febrero a 1º de marzo de 2007	Técnicas para concertar asociaciones con fines de participación estratégica	Bangkok	16	48
5 a 7 de marzo de 2007	Técnicas para concertar asociaciones con fines de participación estratégica	Yakarta	31	93
20 a 22 de marzo de 2007	Técnicas para concertar asociaciones con fines de participación estratégica	Nairobi	17	51
Total			336	891

Nota: "Participantes-días" es el número de participantes multiplicado por el número de días.

B. Paz y seguridad

24. El programa de paz y seguridad abarca tres componentes: a) enfoques seguros en entornos sobre el terreno; b) prevención de conflictos: análisis para la adopción de medidas (conocido anteriormente como proyecto de alerta temprana y medidas preventivas); y c) agentes para el cambio.

Enfoques seguros en entornos sobre el terreno

25. En vista de la necesidad de que la formación del personal en la esfera de la seguridad registre una mejora significativa, el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas y la Escuela Superior vienen colaborando desde 2006 en el diseño, preparación y realización de un programa completo de formación en seguridad para llevarse a cabo en los países. La formación comprende:

a) La elaboración de un programa de estudios sobre seguridad para un curso de formación de cuatro días de duración dividido, en partes iguales, en teoría y práctica sobre el terreno, en el que se aborden módulos básicos como comunicaciones, seguridad personal, minas, viajes, sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas, sensibilización cultural, gestión de incidentes, control de estrés, procedimientos de certificación, supervivencia de rehenes y conocimientos básicos de primeros auxilios.

b) Un programa de capacitación de formadores dirigido a oficiales de seguridad para crear así una reserva de formadores de las Naciones Unidas que se podrán utilizar para impartir cursos de formación sobre el terreno.

26. Como resultado del programa de formación general sobre enfoques seguros en entornos sobre el terreno, los distintos países podrán llevar a cabo programas

específicos de formación en seguridad para todo el personal civil de las Naciones Unidas que le permita:

- a) Trabajar con mayor confianza y eficacia en la zona de seguridad asignada;
- b) Entender mejor los distintos niveles de amenaza y las tendencias en la esfera de la seguridad en sus zonas respectivas de operación y estar en condiciones de responder con rapidez a una situación de crisis;
- c) Operar el equipo de comunicaciones con eficacia;
- d) Entender y cumplir los procedimientos de seguridad de las Naciones Unidas;
- e) Gracias a una mejor formación en seguridad, reducir el número de lesiones, bajas y muertes.

27. Entre enero y marzo de 2007, se realizaron en Turín dos actividades preparatorias.

Cuadro 3

Otras actividades principales emprendidas por el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas en cooperación con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas en la esfera de la seguridad del personal de las Naciones Unidas, 2007

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Número de participantes</i>	<i>Número de participantes-días</i>
11 de febrero a 2 de marzo de 2007	Programa de certificación de la seguridad	45	720
6 a 18 de mayo de 2007	Programa de formación de repaso	35	385

Nota: “Participantes-días” es el número de participantes multiplicado por el número de días.

Prevención de conflictos: Análisis para la adopción de medidas (conocido anteriormente como proyecto de alerta temprana y medidas preventivas)

28. Desde 1998, la Escuela Superior, en asociación con el Departamento de Asuntos Políticos de las Naciones Unidas, participa en un proyecto conjunto de formación titulado “Alerta temprana y medidas preventivas: fomento de la capacidad institucional de las Naciones Unidas”. Desde el inicio del proyecto se han realizado más de 58 actividades de formación sobre análisis de conflictos con miras a su prevención, con la asistencia de más de 1.800 participantes.

29. En febrero de 2007, se llevó a cabo un examen estratégico del proyecto con el fin de hacer un balance y efectuar ajustes a tenor de los acontecimientos registrados recientemente en el sistema de las Naciones Unidas y en otros ámbitos en relación con la creación de capacidad para la prevención de conflictos.

30. El objetivo primordial del proyecto titulado “Prevención de conflictos: análisis para la adopción de medidas” es la creación de una capacidad institucional en la esfera de la alerta temprana y las medidas preventivas y, como corolario, promover un mayor intercambio y coordinación a nivel de los departamentos y oficinas encargados de la alerta temprana y las medidas preventivas.

31. En el período objeto de examen, se realizaron 11 actividades en relación con el proyecto, con un total de 250 participantes. Estas actividades se indican en detalle en el cuadro 4, *infra*.

Cuadro 4
Principales actividades del proyecto de alerta temprana
y medidas preventivas, julio de 2005 a febrero de 2007

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Lugar</i>	<i>Número de participantes</i>	<i>Número de participantes-días</i>
3 a 7 de octubre de 2005	F34 Taller para el sudeste de Asia	Bangkok	48	240
28 de noviembre a 2 de diciembre de 2006	F35 Taller para Centroamérica y América del Sur (en español)	Ciudad de Panamá	17	85
30 de enero a 3 de febrero de 2006	F36 Taller para el Oriente Medio	Dubai	21	105
29 de marzo a 1° de abril de 2006	Taller para el Comité de Programación entre Organismos	Port Moresby	11	44
8 a 12 de mayo de 2006	F37 Taller para Asia sudoriental	Bangkok	16	80
12 a 16 de junio de 2006	F38 Taller para Asia central	Bishkek	16	80
10 a 14 de julio de 2006	F39 Taller para África oriental	Addis Abeba	27	135
13 a 15 de septiembre de 2006	Train4Dev: formación conjunta del personal sobre prevención de conflictos y consolidación de la paz	Kampala	38	144
23 a 27 de octubre de 2006	F40 Taller para Centroamérica y América Latina (en español)	Antigua, Guatemala	17	85
20 a 24 de noviembre de 2006	F41 Taller para el África de habla francesa (en francés)	Turín	17	85
22 a 24 de febrero de 2007	Reunión de examen estratégico	Turín	22	66
Número total de actividades, participantes y participantes-días		11	250	1 149

Nota: "Participantes-días" es el número de participantes multiplicado por el número de días.

Agentes para el cambio: fortalecimiento de las instituciones nacionales de derechos humanos

32. Desde 2005, la Escuela Superior, en cooperación con la Dependencia de Instituciones Nacionales de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, lleva a cabo un proyecto de formación regional para las instituciones nacionales de derechos humanos de diferentes regiones del mundo.

33. La finalidad del proyecto es reforzar la capacidad de las instituciones nacionales de promoción y protección de los derechos humanos, en particular para participar en la prevención de conflictos violentos mediante su reforzamiento individual y colectivo por medio del fortalecimiento de sus redes nacionales. Cada uno de los cursos de formación está dirigido a las instituciones nacionales de una región del mundo (por ejemplo, América Latina, el África de habla francesa, Asia y el Pacífico).

34. En el período objeto de examen, se impartieron seis cursos en relación con el proyecto, con un total de 120 participantes. Estas actividades se indican en detalle en el cuadro 5 *infra*.

Cuadro 5

Principales actividades del proyecto de aprendizaje a distancia sobre prevención de conflictos, julio de 2005 a mayo de 2007

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Lugar</i>	<i>Número de participantes</i>	<i>Número de participantes-días</i>
Agosto a noviembre de 2005	Curso de prevención de conflictos para instituciones nacionales de Asia y Oceanía (en inglés)	Colombo	22	341
Octubre de 2005 a febrero de 2006	Curso de prevención de conflictos para instituciones nacionales del África de habla inglesa (en inglés)	Abuja	22	506
Abril a agosto de 2006	Curso de prevención de conflictos para instituciones nacionales de Europa y Asia central (en inglés)	Sarajevo	9	207
Julio de 2006 a febrero de 2007	Curso de prevención de conflictos para instituciones nacionales del África de habla francesas (en francés)	Dakar	18	414
Agosto a diciembre de 2006	Curso de prevención de conflictos para instituciones nacionales de América Latina (en español)	Antigua, Guatemala	20	460
Mayo de 2007	Curso de prevención de conflictos para instituciones nacionales del África de habla inglesa (en inglés)	Nairobi	29	681
Total			120	2 609

Nota: “Participantes-días” es el número de participantes multiplicado por el número de días.

El curso comprende 10 horas semanales durante 16 semanas de actividades de aprendizaje a distancia y un taller presencial de tres días de duración.

C. Liderazgo y gestión

35. A partir del segundo semestre de 2006, la Escuela Superior ha puesto mayor atención al fomento de la capacidad de gestión y de liderazgo mediante el establecimiento de una dependencia dedicada a este aspecto.

36. Hay dos esferas principales de interés. En primer lugar, el apoyo a los programas de gestión de los organismos del sistema de las Naciones Unidas, que se traduce en proporcionarles orientaciones y material para que realicen sus propias actividades destinadas a fortalecer las competencias en materia de gestión y liderazgo. En segundo lugar, cabe mencionar una importante iniciativa nueva para el personal directivo de más alto nivel de todos los organismos del sistema de las Naciones Unidas, que se describe a continuación.

Programa de capacitación de personal directivo de la Red Directiva Superior

37. La iniciativa sobre la Red Directiva Superior satisface una importante necesidad del sistema de las Naciones Unidas y tiene los siguientes objetivos:

- a) Reforzar la capacidad de gestión y de liderazgo como una medida integral para mejorar el desempeño institucional;
- b) Fomentar una cultura institucional común para intensificar el espíritu de compañerismo;
- c) Facilitar la devolución de responsabilidad y rendición de cuentas en relación con las funciones básicas de gestión;
- d) Mejorar la cohesión y la coordinación interinstitucionales y promover una mayor movilidad y aprendizaje en todo el sistema;
- e) Demostrar un compromiso con el profesionalismo de la función de la gestión.

38. La estructura general de la Red Directiva Superior consta de cuatro componentes relacionados entre sí:

- a) Un marco común de competencias;
- b) Un programa de capacitación de personal directivo a nivel de todo el sistema;
- c) Instrumentos y recursos de apoyo a la gestión, accesibles por medios electrónicos;
- d) Un foro mundial de gestión.

39. Se pidió a la Escuela Superior que elaborara el programa de capacitación de personal directivo para la Red Directiva Superior.

40. El programa estará dirigido a los altos funcionarios del sistema, por lo general de categoría D-1 y categorías superiores, cuya actividad tenga repercusión en la dirección institucional de los organismos. El programa se empezó a diseñar en el tercer trimestre de 2006 y el primer grupo de participantes iniciará su formación a fines de 2007.

41. El programa de capacitación de personal directivo de la Red Directiva Superior está encaminado a reforzar los conocimientos de los funcionarios de categoría superior en las nueve esferas siguientes: a) cambio de liderazgo; b) liderazgo intercultural; c) reflexión estratégica y elaboración de estrategias; d) gestión de conflictos; e) influencia y negociación; f) opiniones y toma de decisiones en un entorno complejo y ambiguo; g) liderazgo orientado hacia los resultados; h) liderazgo dirigido hacia la colaboración; y i) liderazgo interpersonal. El programa consta de los siguientes elementos:

- a) Una conferencia inaugural centrada en la participación, en la que también se introducirán los conceptos básicos de cultura, cambio, liderazgo y enseñanza de técnicas de diálogo e investigación, a la vez que se fomenta el establecimiento de redes entre los participantes;
- b) Tres reuniones de cuatro días de duración:

- i) En el Japón, centrada en el liderazgo interpersonal, el liderazgo dirigido hacia la colaboración y la influencia y negociación;
 - ii) En Sudáfrica, centrada en el cambio de liderazgo, la reflexión estratégica y elaboración de estrategias y la gestión de conflictos;
 - iii) En Costa Rica, centrada en la formulación de opiniones y toma de decisiones y el liderazgo orientado hacia los resultados;
- c) Una conferencia final en gran escala, centrada en el examen de los viajes de estudio, las conclusiones sobre el liderazgo en las Naciones Unidas y la creación ulterior de redes.

D. Servicios de aprendizaje y formación del sistema de las Naciones Unidas

42. La Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas también trabaja con todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para impartir una educación al personal que promueva su desarrollo profesional efectivo. Esto entraña el fomento de una cultura de aprendizaje institucional, como también la facilitación de la formulación de criterios basados en las competencias y aplicables al aprendizaje, la formación y el perfeccionamiento del personal con mejores prácticas de intercambio de conocimientos.

Comunidad de aprendizaje de las Naciones Unidas

43. La comunidad de aprendizaje de las Naciones Unidas es una red de más de 300 funcionarios que trabajan principalmente en dependencias de formación y perfeccionamiento del personal en el sistema de las Naciones Unidas y en organizaciones internacionales afiliadas a las Naciones Unidas y que pueden prestarse un apoyo recíproco mediante diversas actividades de intercambio de conocimientos.

44. La base de datos de la comunidad de aprendizaje forma parte del sitio web de la Escuela Superior, y ofrece diferentes posibilidades para que los miembros se mantengan en contacto, como perfiles de los integrantes y un banco de recursos. Este espacio para el intercambio de información brinda a los miembros de la comunidad de aprendizaje en todo el mundo la oportunidad de estar al corriente de lo que sucede en otras organizaciones y en las comunidades regionales, como la Red de capacitación de Ginebra.

Red de capacitación de Ginebra

45. La Red de capacitación de Ginebra está integrada por unos 75 directores de capacitación que tienen su sede principalmente en Ginebra, aunque también la conforman profesionales de formación de Berna, Estrasburgo, La Haya y Turín, que en su conjunto representan a más de 30 organizaciones internacionales.

46. En 2007, la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas ha estado presidiendo, por primera vez y en forma conjunta con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, las reuniones de la Red de Capacitación de Ginebra.

Base de datos sobre consultores de las Naciones Unidas en aprendizaje y formación

47. En marzo de 2006 la Escuela Superior estableció una base de datos en línea de los currículos de los consultores en aprendizaje y formación, junto con información sobre sus asignaciones anteriores en el sistema de las Naciones Unidas. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas pueden acceder a esta información, que cuenta con un motor de búsqueda en el que se utilizan diferentes criterios (por ejemplo, esfera de especialización, ubicación, aptitudes lingüísticas).

Foro de directores de capacitación

48. La finalidad del Foro de directores de capacitación es fomentar en los directores de capacitación de las Naciones Unidas una visión común sobre las cuestiones relativas a los recursos humanos y el perfeccionamiento del personal. En el período objeto de examen, la Escuela Superior coordinó dos foros en su campus en Turín (Italia).

Cuadro 6
Principales actividades del Foro de directores de capacitación, 2005-2007

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Número de participantes</i>	<i>Número de participantes-días</i>
7 a 9 de junio de 2006	Foro de directores de capacitación	46	138
6 a 8 de junio de 2007	Foro de directores de capacitación	45	135
Total		91	273

Nota: “Participantes-días” es el número de participantes multiplicado por el número de días.

Instrumentos de aprendizaje interinstitucionales

49. La Escuela Superior proporciona los siguientes instrumentos estratégicos de aprendizaje a nivel de todo el sistema:

- a) Marco de Aprendizaje de la Organización: un instrumento a nivel de todo el sistema para medir el estado del aprendizaje en las Naciones Unidas;
- b) Desempeño de papeles en los equipos, según el modelo de Belbin: un instrumento virtual de apoyo a la integración de equipos mediante la aplicación del modelo de Belbin sobre el desempeño de papeles en los equipos;
- c) Evaluación y perfeccionamiento de equipos: un instrumento que facilita el perfeccionamiento de los equipos sobre la base de los resultados de la evaluación y sirve de orientación en esta tarea;
- d) Evaluación de necesidades: una metodología no preceptiva y adaptable destinada a vigilar y evaluar las iniciativas sobre fomento de la capacidad.

Programa de orientación para profesionales jóvenes

50. El programa de orientación para profesionales jóvenes ofrece a los destinatarios la oportunidad de perfeccionar sus competencias en una etapa previa al empleo y ello les ayudará a empezar su asignación con éxito. El taller se centra en

tres esferas principales: conocimientos sobre el sistema de las Naciones Unidas, técnicas para el lugar de trabajo y creación de redes.

Cuadro 7
Principales actividades del programa de orientación para profesionales jóvenes 2005-2007

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Lugar</i>	<i>Número de participantes</i>	<i>Número de participantes-días</i>
4 a 16 de septiembre de 2005	Programa de orientación para profesionales jóvenes	Turín	49	490
10 a 22 de septiembre de 2006	Programa de orientación para profesionales jóvenes	Turín	40	400
Total		2	89	890

Nota: "Participantes-días" es el número de participantes multiplicado por el número de días.

Becarios de las Naciones Unidas: Instrumentos relacionados con la cooperación para el desarrollo

51. El taller para becarios de las Naciones Unidas es una actividad de formación de iniciación para los participantes que los asociados pertinentes de las Naciones Unidas hayan elegido con ese fin. El programa se centra en la cooperación internacional para el desarrollo y, en particular, en la formulación y el diseño de proyectos.

Cuadro 8
Principales actividades del programa de becarios de las Naciones Unidas: instrumentos relacionados con la cooperación para el desarrollo, 2005-2007

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Lugar</i>	<i>Número de participantes</i>	<i>Número de participantes-días</i>
4 a 16 de diciembre de 2005	Taller para becarios de las Naciones Unidas: Instrumentos relacionados con la cooperación para el desarrollo	Turín	35	350
3 a 15 de diciembre de 2006	Taller para becarios de las Naciones Unidas: Instrumentos relacionados con la cooperación para el desarrollo	Turín	39	390
Total		2	74	740

Nota: "Participantes-días" es el número de participantes multiplicado por el número de días.

E. Otras actividades

52. Durante la primera parte del período examinado en el presente informe, las actividades de la Escuela Superior se organizaron en torno a 10 esferas o

“grupos”. En los siguientes párrafos se proporcionan detalles sobre las actividades que no están comprendidas en los cuatro programas reorganizados actuales de la Escuela Superior.

Cuadro 9
Otras actividades, 2005-2007

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Lugar</i>	<i>Número de participantes</i>
Diciembre de 2005	Mejora de la capacidad de comunicación y relaciones con los medios de comunicación para la diplomacia	Turín	18
Enero de 2006	Licenciatura en gestión de operaciones de mantenimiento de la paz	Universidad de Turín	25
Enero de 2006	Retiro para el equipo de las Naciones Unidas en los países	Zambia	40
Febrero de 2006	Retiro anual de 2006 del Centro Regional del PNUD	Sri Lanka	60
Marzo de 2006	Gestión basada en los resultados para el personal de contratación internacional del proyecto para la reconstrucción de sociedades destruidas por la guerra	Kenya	40
Marzo de 2006	Licenciatura en instituciones internacionales	Universidad Bocconi, Milán	60
Abril de 2006	Gestión basada en los resultados para el personal de contratación internacional del proyecto para la reconstrucción de sociedades destruidas por la guerra	Ginebra	35
Mayo de 2006	Derechos humanos y enfoque basado en los derechos humanos para la programación	UNESCO, París	40
Mayo de 2006	Creación de equipos para el equipo de las Naciones Unidas en el país y el Gabinete de la República de Namibia	Namibia	40
Julio de 2006	Taller sobre los objetivos de desarrollo del Milenio con el IPALMO	República Árabe Siria	60
Julio de 2006	Taller sobre los objetivos de desarrollo del Milenio con el IPALMO	Jordania	50
Julio de 2006	Taller sobre la estrategia del Milenio y los objetivos de desarrollo del Milenio en la región de Oriente Medio y África del norte	Egipto	50
Septiembre de 2006	Derechos humanos y enfoque basado en los derechos humanos para la programación	UNESCO, París	35
Octubre de 2006	Programa de licenciatura en comunicación estratégica	Universidad de Twente, Países Bajos	55
Octubre de 2006	Formación en la incorporación de una perspectiva de género	UNESCO, París	35
Noviembre de 2006	Taller regional sobre la incorporación de una perspectiva de género	UNESCO, Uruguay	30
Noviembre de 2006	Introducción a la comunicación eficaz para diplomáticos subalternos	Roma	22
Diciembre de 2006	Mejora de la capacidad de comunicación y relaciones con los medios de comunicación para la diplomacia	Turín	14
Diciembre de 2006	Retiro sobre la creación de equipos para el Centro Regional del PNUD	Sri Lanka	45

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Lugar</i>	<i>Número de participantes</i>
Enero de 2007	Fomento de la capacidad y formación en la incorporación de una perspectiva de género	Jordania	35
Enero de 2007	Retiro de Jefes de organismos	Zambia	40
Febrero de 2007	Creación de capacidad sobre el enfoque basado en los derechos humanos para el personal de las oficinas exteriores de la UNESCO	Tailandia	35
Abril de 2007	Formación en el enfoque basado en los derechos humanos para el sector de las comunicaciones y la información	UNESCO, París	35
Marzo de 2007	Taller de consulta mundial en apoyo de la revisión trienal amplia de la política	Turín	40
Marzo de 2007	Curso de evaluación para el Grupo de las Naciones Unidas sobre Evaluación y la Escuela Superior del Personal del sistema de las Naciones Unidas	Turín	31
Total			970

VII. Gestión y administración

53. Durante el período sobre el que se informa, la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas ha logrado aplicar las medidas que se detallan en el informe anterior y que están destinadas a fortalecer sus propios sistemas y procedimientos de gestión interna y a fomentar un entorno que sea más propicio para la capacitación. La aplicación de estas medidas ha contribuido a mejorar la eficacia y eficiencia de la Escuela Superior como una organización basada en los resultados que opera en un entorno del sector público.

54. En marzo de 2007 se modificó totalmente el diseño del sitio Web de la Escuela Superior, gracias a una contribución gratuita de una empresa local con sede en Turín. En el cuadro *infra* se indica el número de visitantes que en constante aumento acceden al sitio Web de la Escuela Superior desde 2003.

Cuadro 10

Total de visitantes al sitio Web de la Escuela Superior, 2003-2005, por mes

<i>Mes</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>
Enero	13 776	18 517	23 849	39 294	47 516
Febrero	13 560	19 447	24 687	38 482	40 978
Marzo	14 522	21 399	25 387	53 845	50 248
Abril	15 647	18 009	25 295	49 537	
Mayo	15 663	15 741	24 501	56 831	
Junio	13 811	14 932	24 097	57 529	
Julio	13 188	13 889	27 061	50 823	
Agosto	11 623	14 772	24 681	47 173	
Septiembre	16 378	17 187	27 685	51 331	
Octubre	20 024	20 806	31 684	51 158	

Mes	2003	2004	2005	2006	2007
Noviembre	20 447	20 541	32 985	44 932	
Diciembre	17 316	21 428	35 116	45 312	
Total	185 955	216 668	327 028	586 247	138 742

Nota: Los datos se refieren al número de visitantes (y no de “impactos”).

VIII. Recursos humanos y financieros

55. A fines del período sobre el que se informa, el total de funcionarios de la Escuela Superior era el equivalente a 35,2 puestos de trabajo a tiempo completo. Al comienzo del período, la cifra correspondiente era de 36,2. Varios funcionarios de la Escuela Superior fueron cedidos en calidad de adscripción o préstamo por otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y la Escuela Superior agradece ese apoyo.

56. Durante el período objeto de examen, seis funcionarios de las Naciones Unidas (funcionarios del cuadro orgánico y personal de apoyo) dejaron la Escuela Superior y fueron contratados nueve nuevos funcionarios.

57. Durante el período abarcado en el informe, la paridad total entre los géneros (el porcentaje de funcionarias) en la Escuela Superior pasó del 41,9% al 48,9%.

58. Los recursos financieros de que dispuso la Escuela Superior en 2005, 2006 y los primeros dos meses de 2007 figuran en el resumen del total de ingresos y gastos del cuadro 11, *infra*.

Cuadro 11
Ingresos y gastos, 2005-2007
(En millones de dólares EE.UU.)

Fuente de los fondos/tipo de gasto	2005	2006	2007 (hasta el 28 de febrero)
Contribución básica de las Naciones Unidas	0,50	0,50	0,50
Contribución del país anfitrión (no condicionada)	1,95	2,49	–
Contribuciones voluntarias de las Naciones Unidas	3,19	2,55	0,35
Contribuciones voluntarias de Estados Miembros (incluido el país anfitrión) y otros	1,00	2,59	0,44
Total	6,64	8,13	1,29
Sueldos y prestaciones	2,07	2,62	0,59
Otros costos de mano de obra	1,19	0,95	0,49
Gastos de funcionamiento	2,29	1,58	0,50
Transferencia neta a reservas para gastos de funcionamiento	0,40	0,37	–
Total	5,95	5,53	1,58

59. Con respecto a los ingresos, la Escuela Superior recibe financiación de cuatro fuentes principales. En primer lugar, recibe una contribución básica anual de las organizaciones que son miembros de la Junta de los jefes ejecutivos, con arreglo a una fórmula de reparto de gastos acordada por este órgano. Durante el período sobre el que se informa, la fórmula produjo un total de 500.000 dólares anuales.

60. En segundo lugar, el país anfitrión, Italia, hace una generosa contribución no condicionada para las actividades de la Escuela Superior, que en 2005 ascendió a

1.500.000 de euros (aproximadamente 1.945.000 dólares) y en 2006 a 2.000.000 de euros (aproximadamente 2.489.000 dólares). La ciudad de Turín también proporciona gratuitamente locales para las oficinas de la Escuela Superior.

61. En tercer lugar, la Escuela Superior recibe contribuciones voluntarias de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en forma de tasas y gastos relacionados con el suministro de servicios. Estas contribuciones están relacionadas con actividades y proyectos específicos y varían de año en año.

62. Por último, la Escuela Superior recibe contribuciones voluntarias de los Estados Miembros y fundaciones. En el cuadro 12, *infra*, figura una lista de contribuyentes en el período 2005-2007.

Cuadro 12

Contribuciones voluntarias a la Escuela Superior, 2005-2007

2005	2006	2007 (hasta el 28 de febrero)
Italia Suecia Compagnia di San Paolo	Italia Alemania Suecia Compagnia di San Paolo	Suecia
Total: 1 millón de dólares	Total: 2,59 millones de dólares	Total: 440.000 dólares

63. En el cuadro 13, *infra*, se indica el saldo de los fondos de la Escuela Superior.

Cuadro 13

Saldo inicial y saldo de cierre de los fondos, 2005-2007

(En millones de dólares EE.UU.)

Fuente de los fondos	1° de julio de 2005	1° de julio de 2006	28 de febrero de 2007	Variación con respecto al 1° de julio de 2005
Saldo de los fondos	2,68	3,76	3,64	0,96
Reservas	0,39	0,85	0,77	0,38
Saldo total de los fondos	3,07	4,62	4,42	1,35

Nota: El saldo de los fondos es el saldo total de los fondos disponibles.

IX. Planes para el futuro

64. Durante el período que se examina, el Consejo de Administración, con el apoyo del Grupo de Expertos en Exámenes Técnicos, ha demostrado su liderazgo al aprobar un nuevo programa de estudios y un plan de actividades.

65. El nuevo Director de la Escuela Superior ha reorganizado, en consecuencia, el programa de actividades de la institución centrandó más la atención en sus objetivos básicos y adoptando una perspectiva reajustada para el corto plazo (2006-2007), así como una nueva visión para el mediano plazo (2008-2009).

66. Esa visión es que la Escuela Superior ha de ser reconocida como un centro de excelencia de servicios de aprendizaje y formación de alta calidad dedicado a apoyar al sistema de las Naciones Unidas en el logro de sus objetivos centrales y en el fomento de sus capacidades en un determinado número de esferas estratégicas principales.

67. Al término de la fase de reajuste (2006-2007), la Escuela Superior aspira a convertirse en una ilustración del propio proceso de reforma, lo que significa que su visión se hará realidad cuando:

a) La Escuela Superior sea reconocida como un activo visible y fiable de los programas, fondos y organismos del sistema de las Naciones Unidas, que se concentra en el proceso de reforma y en otras prioridades a nivel de todo el sistema;

b) Los cuatro programas de la Escuela Superior resulten atractivos para un mayor número de donantes, de manera que se consolide una base de financiación viable;

c) Los cuatro programas de la Escuela Superior sean estratégicos y se considere que añaden valor a otras opciones de formación del personal disponibles en el sistema de las Naciones Unidas;

d) La labor de la Escuela Superior esté a la vanguardia en lo relativo a las mejores prácticas y sea un modelo de eficacia en función de los costos y de eficiencia en su funcionamiento;

e) La Escuela Superior haya sido capaz de establecer alianzas estratégicas dentro y fuera de las Naciones Unidas y pueda utilizarlas para beneficio del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto.

68. En resumen, la visión de la Escuela Superior es la de una institución que combina las consideraciones estratégicas relacionadas con la reforma del sistema de las Naciones Unidas con las actividades concretas de aprendizaje y formación que responden a las necesidades de todo el personal de la Organización.

X. Observaciones finales

69. La Escuela Superior ha realizado importantes progresos durante el período sobre el que se informa. El mérito de gran parte de lo que se ha logrado es del personal, por su dedicación, y de la administración de la Escuela Superior, por su activa contribución.

70. En 2005, la Escuela Superior llevó a cabo 74 actividades de formación con 2.867 participantes; en 2006, la Escuela Superior aumentó el número de actividades a 79, con 3.425 participantes.

71. La Escuela Superior agradece a los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos su contribución básica de cada año a la Escuela Superior.

72. La Escuela Superior también desea reconocer la generosa contribución proporcionada por el país anfitrión, Italia, que incluye no sólo el apoyo básico, sino también las contribuciones voluntarias para apoyar iniciativas de desarrollo pertinentes. El activo apoyo del Gobierno de Italia sigue desempeñando un papel decisivo para la Escuela Superior.

73. De modo análogo, la Escuela Superior agradece profundamente las contribuciones voluntarias recibidas de los Estados Miembros y de otras fuentes. Estas contribuciones ayudan a ampliar y mejorar la calidad de los servicios que la Escuela Superior puede ofrecer.

74. El siguiente informe sobre la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas se presentará al Consejo Económico y Social en 2009, y abarcará el período comprendido entre el 1º de julio de 2007 y el 30 de junio de 2009.
