



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/45/113/Add.1
18 de octubre de 1990
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Cuadragésimo quinto período de sesiones
Temas 79 y 123 del programa

DESARROLLO Y COOPERACION ECONOMICA INTERNACIONAL

DEPENDENCIA COMUN DE INSPECCION

Desarrollo de los recursos humanos mediante
la cooperación técnica

Nota del Secretario General

Adición

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General las observaciones del Comité Administrativo de Coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Desarrollo de los recursos humanos mediante la cooperación técnica" (A/45/113).

Observaciones del Comité Administrativo de Coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Desarrollo de los recursos humanos mediante la cooperación técnica" (A/45/113)

I. INTRODUCCION

1. El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "Desarrollo de los recursos humanos mediante la cooperación técnica" (A/45/113) se ha emitido en un momento oportuno, dada la atención que ha venido prestando el sistema de las Naciones Unidas al desarrollo de los recursos humanos en los últimos años y la importancia cada vez mayor que le atribuye. En las conclusiones y recomendaciones del informe se destacan algunos importantes aspectos de los programas y actividades del sistema orientados al desarrollo de los recursos humanos a través de la cooperación técnica.

2. El Comité Administrativo de Coordinación (CAC) observa que el informe abarca las actividades de desarrollo de los recursos humanos que realizan diversas organizaciones del sistema y pone de relieve los problemas con que éstas tropiezan en la ejecución de sus programas. Sin embargo, algunas organizaciones consideraron que el informe no daba una idea adecuada de sus programas.

3. Los Inspectores estiman que el sistema ha contribuido sustancialmente al desarrollo de los recursos humanos y que los Estados Miembros son los principales beneficiarios de esa labor. Al mismo tiempo observan que, a pesar de ello, no siempre se logra integrarla debidamente en el proceso de desarrollo de los países en desarrollo. Como ejemplo, citan la alta tasa de pérdida del personal capacitado una vez terminada la capacitación o el no empleo del personal capacitado en las esferas que corresponde en los países en que se impartió la capacitación. Como conclusión, señalan que es necesario un tipo de enfoque coordinado de la cuestión del desarrollo de los recursos humanos mediante la cooperación técnica en el sistema de las Naciones Unidas. Los Inspectores formulan tres recomendaciones a ese efecto sobre la base de sus observaciones: a) establecimiento de un "órgano de coordinación" entre organismos en la esfera del desarrollo de los recursos humanos; b) promoción de la realización humana en el nivel básico; y c) consideración del desarrollo de los recursos humanos y su integración en el proceso de desarrollo como tema permanente del programa de las reuniones del Comité Especial Plenario para la preparación de la Estrategia Internacional del Desarrollo para el Cuarto Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

II. OBSERVACIONES

Observaciones generales

4. Como lo señalan los Inspectores, el desarrollo de los recursos humanos ha sido siempre una consideración importante en todos los programas de desarrollo de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El CAC comparte la opinión de los Inspectores de que el conocimiento y la comprensión de las relaciones básicas entre el desarrollo de los recursos humanos y el desarrollo social y económico, y

de la fuerte interacción que existe entre los distintos componentes del desarrollo de los recursos humanos, sigue siendo insuficiente. Así pues, se reconoce en general que es necesario proseguir las investigaciones orientadas al establecimiento de políticas en esta esfera. El CAC concuerda asimismo con la opinión de los Inspectores de que es importante la coordinación entre organismos para la ejecución de los programas de desarrollo de los recursos humanos mediante la cooperación técnica.

5. Aunque se consideró que el informe era útil como compendio de las actividades de desarrollo de los recursos humanos realizadas por las organizaciones, que comprendía datos cuantitativos sobre diversos programas de becas y capacitación del sistema de las Naciones Unidas, su utilidad habría sido aún mayor si se hubiese hecho un análisis de esas actividades, incluida una definición más clara de conceptos fundamentales como el desarrollo y la capacitación de los recursos humanos. En consecuencia, el CAC estima que si el informe hubiese tenido una estructura analítica más sólida basada en una metodología y un alcance claramente establecidos, habría sido más concluyente.

6. En lo que respecta a la cuestión de la alta tasa de pérdida y de no empleo del personal capacitado señalada en el informe, a algunas organizaciones también les preocupaba el problema y lo atribuían a las razones siguientes: a) el cambio constante de las prioridades de los gobiernos de los países en desarrollo, a consecuencia de lo cual se asignan al personal capacitado nuevas responsabilidades que no requieren los conocimientos específicos en que han adquirido capacitación, y b) la selección no siempre acertada de los pasantes. Sin embargo, otras organizaciones eran de opinión que la absorción de personal capacitado no era necesariamente difícil. Se señaló además que muchas personas (generalmente empleados públicos) tienden a abandonar el sector público y a pasar al sector privado después de haber recibido capacitación. Aunque esta circunstancia resulte frustrante a nivel de trabajo, cabe presumir que a la larga dará como resultado una contribución al desarrollo de los recursos humanos del país, a condición de que el personal capacitado no se traslade al exterior.

7. Otro de los aspectos en que algunas organizaciones no concordaban con los Inspectores era la forma de determinar el componente de desarrollo de los recursos humanos de sus programas. Los propios Inspectores se refieren a esa dificultad en el párrafo 9 de su informe y estiman que, en el caso de la UNESCO, prácticamente todas sus actividades están orientadas al desarrollo de los recursos humanos debido a su naturaleza intersectorial. En ese contexto, la PAO señaló que los programas de otras organizaciones, incluidos los propios, también eran de índole intersectorial y que las actividades de desarrollo de los recursos humanos de la FAO tenían un alcance mucho mayor que el de las actividades citadas en el documento.

Observaciones sobre determinadas recomendaciones

8. La recomendación 1 se refiere al establecimiento de un órgano de coordinación entre organismos que se encargaría de vigilar y evaluar la coordinación de la preparación y ejecución del programa por los Estados Miembros y los organismos de las Naciones Unidas en materia de desarrollo de los recursos humanos. En

principio, el CAC está de acuerdo en que es necesario coordinar debidamente las actividades de los programas en la esfera del desarrollo de los recursos humanos en el sistema de las Naciones Unidas y evitar la duplicación de las mismas.

9. Sin embargo, el CAC estima que los mecanismos de coordinación que se establezcan a esos efectos deben ser flexibles y tener en cuenta el amplio alcance y la variada naturaleza de las actividades de desarrollo de los recursos humanos que llevan a cabo las organizaciones.

10. En lo que concierne al establecimiento de un órgano de coordinación sugerido por los Inspectores, muchos miembros del CAC expresaron su preocupación por las dificultades que dicho órgano podría encontrar al tratar de prestar la atención debida a todos los programas de todos los sectores. A su juicio, ello podría simplemente dar lugar a la creación de otro escalón burocrático. Estimaban que se estaba llevando a cabo una coordinación suficiente a través de los mecanismos existentes entre organismos, en particular los comprendidos en el marco del CAC. Se señaló asimismo que existían varias modalidades de coordinación entre organismos, entre ellas las consultas bilaterales, orientadas a lograr una mejor coordinación.

11. En lo que respecta a la posibilidad de confiar la función de órgano de coordinación al PNUD, como se sugiere en la misma recomendación, aunque algunos miembros del CAC la consideraban una alternativa viable, otros no estaban de acuerdo con ella. Estimaban que las actividades de desarrollo de los recursos humanos del sistema de las Naciones Unidas iban más allá de los proyectos financiados por el PNUD y que un "órgano de coordinación" tal vez no fuese adecuado para ocuparse de los proyectos o las actividades de capacitación financiadas directamente por los gobiernos donantes.

12. La recomendación 2 sugiere la promoción de la realización humana en el nivel básico, a fin de que las personas cuyo trabajo se necesita participen voluntaria y activamente en el proceso de desarrollo. El CAC concuerda plenamente con la opinión de que es importante la movilización a nivel de base. Sin embargo, debe tenerse presente asimismo que, en algunos de los organismos técnicos, es inevitable que ciertos programas de capacitación no estén dirigidos al nivel básico sino más bien a los niveles profesionales superiores debido a la índole especialmente técnica y profesional de los programas de capacitación.

13. En lo que respecta a la recomendación 3, el CAC está de acuerdo en que el desarrollo de los recursos humanos debe ser un componente fundamental de la Estrategia Internacional del Desarrollo para el Cuarto Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ya ha comunicado su punto de vista al Comité Especial. El CAC acepta también de buen grado la sugerencia de los Inspectores de que los criterios, el enfoque metodológico y todos los demás aspectos del problema deben discutirse más detalladamente a nivel intergubernamental. Como esta cuestión está incluida en el programa del Consejo Económico y Social, estima que es allí donde debe examinarse.