



Asamblea General

Distr. general
20 de octubre de 1999
Español
Original: inglés

Quincuagésimo cuarto período de sesiones

Tema 102 del programa

Capacitación e investigación

Informe del Director de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas en Turín (Italia)

Nota del Secretario General

En su decisión 1999/271, de 28 de julio de 1999, el Consejo Económico y Social, entre otras cosas, invitó a la Asamblea General a que, en su quincuagésimo cuarto período de sesiones, celebrara un debate sobre las actividades de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas, incluidos los aspectos institucionales, administrativos y financieros, con la idea de seguir examinando la cuestión en su quincuagésimo quinto período de sesiones, basándose en las recomendaciones que hiciera el Secretario General acerca del estatuto y las operaciones futuras de la Escuela, una vez que hubiera concluido su fase experimental en diciembre del año 2000.

Como aportación al debate que habrá de celebrarse en el actual período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General transmite adjunto un informe del Director de la Escuela Superior del Personal sobre los objetivos y actividades en curso de la Escuela.

De conformidad con la decisión del Consejo Económico y Social y teniendo en cuenta el resultado de los debates que tendrán lugar durante el actual período de sesiones la Asamblea General, el Secretario General, en consulta con el Comité Administrativo de Coordinación (CAC), adoptará las disposiciones necesarias para que la Escuela Superior goce de una situación más segura y estable, después de la etapa inicial del proyecto que termina en diciembre del año 2000, e informará al respecto a la Asamblea General en su quincuagésimo quinto período de sesiones.

**Capacitación y enseñanza:
Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas**

Informe del Director de la Escuela Superior

Resumen

1. La Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas se estableció en enero de 1996 para capacitar a los funcionarios públicos internacionales de todo el sistema de las Naciones Unidas, con el ánimo de fortalecer la colaboración dentro del sistema en aspectos de interés común para los distintos sectores de la Organización. El objetivo de la Escuela Superior es forjar una visión común para el futuro y aumentar la eficacia de las operaciones, ampliar la colaboración con los Estados Miembros y las organizaciones no gubernamentales, y crear una mentalidad de gestión más coherente de todo el sistema de las Naciones Unidas.
2. La Escuela Superior se estableció inicialmente como un proyecto de las Naciones Unidas de cinco años de duración, cuya ejecución correría a cargo del Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Turín, bajo la orientación y dirección generales del Secretario General.
3. La Escuela Superior se concibió como una red mundial de centros de capacitación e instituciones académicas y profesionales, con Turín como eje. Colaborando estrechamente con la Universidad de las Naciones Unidas, el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR) y otros institutos de capacitación e investigación, la Escuela Superior complementaría la capacidad existente, ofreciendo formación multidisciplinaria e intersectorial desde una perspectiva que abarcara todo el sistema.
4. Las principales esferas de capacitación serían las siguientes:
 - Paz y seguridad internacionales, derechos humanos y gestión de la asistencia humanitaria en casos de emergencia;
 - Capacitación en materia de coordinación;
 - Desarrollo económico y social; y
 - Perfeccionamiento del personal directivo y gestión del cambio administrativo en el Sistema de las Naciones Unidas.
5. La financiación de la Escuela Superior proviene de contribuciones voluntarias de los Estados Miembros y las organizaciones de las Naciones Unidas. En 1998 su ingreso total ascendió a 4 millones de dólares de los EE.UU. Se estima que en 1999 llegará a 7 millones de dólares, y la meta establecida para el año 2000 es de 10 millones de dólares.
6. En los tres años y medio de funcionamiento de la Escuela Superior, más de 3.500 funcionarios de las Naciones Unidas de categoría intermedia y superior han participado en sus programas, en los que se ha otorgado especial atención a los funcionarios que ocupan cargos de importancia decisiva en el ámbito interinstitucional en actividades de apoyo al desarrollo y esferas conexas, como los coordinadores residentes y los equipos de las Naciones Unidas en los países.

7. En octubre de 1998, la Escuela Superior llevó a cabo un examen general y un análisis completo de las necesidades en materia de capacitación. Desde entonces ha formulado, en colaboración con sus asociados del sistema de las Naciones Unidas, una nueva estrategia futura para la formulación y ejecución de las actividades de capacitación y enseñanza, centradas en los procesos de cambio y reforma de las Naciones Unidas, especialmente en las oficinas sobre el terreno. La Escuela ha redefinido su orientación estratégica, que abarca cuatro esferas principales en las cuales se están llevando a cabo programas y actividades:

- Foros ejecutivos y de enseñanza sobre asuntos de interés común;
- Talleres de enseñanza y capacitación en erminadas esferas;
- Servicios de expertos;
- Creación de redes e intercambio e información, mediante la prestación de servicios de apoyo concretos.

8. La nueva orientación estratégica de la Escuela Superior, formulada en colaboración con sus asociados del sistema de las Naciones Unidas, así como las conclusiones del CAC a que se hace referencia en el párrafo 21, y el creciente reconocimiento de los organismos del sistema de que la reforma y el cambio exigen un proceso constante de aprendizaje, indican que hay una demanda y que en los años venideros será preciso seguir contando con una Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas viable y eficaz. Para satisfacer esta necesidad, debe aprovecharse la oportunidad que se ofrece al concluir la etapa experimental de la Escuela Superior en diciembre del año 2000 para determinar los arreglos más convenientes que ofrezcan a la Escuela Superior una situación segura y estable, tanto en lo que se refiere a su estatuto como a su financiación, de modo que pueda seguir sirviendo como entidad autónoma de capacitación y enseñanza para todo el sistema, dedicada a promover una actitud común respecto del aprendizaje en todo el sistema de las Naciones Unidas.

Establecimiento de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas

9. Sobre la base de un estudio de factibilidad y tras celebrar consultas interinstitucionales, el anterior Secretario General anunció en enero de 1996 el establecimiento de una Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas que se ocuparía de capacitar a los funcionarios de la administración pública internacional de todo el sistema. Los programas de la Escuela estarían dirigidos a fortalecer la colaboración dentro del sistema en aspectos de interés común para los diversos sectores de la Organización, con el fin de forjar una visión común para el futuro y aumentar la eficacia operacional; reforzar la cooperación con los Estados Miembros y las organizaciones no gubernamentales y crear una mentalidad de gestión más coherente en todo el sistema.

10. Las actividades de la Escuela Superior del Personal se han centrado en la paz y la seguridad internacionales, la coordinación, el desarrollo económico y social y la gestión del cambio en la organización.

11. La Escuela fue concebida inicialmente como un proyecto de las Naciones Unidas de cinco años de duración, cuya ejecución estaría a cargo del Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Turín, bajo la orientación y dirección generales del Secretario General. Se proponía proceder por etapas, aprovechando los conocimientos técnicos y las facilidades existentes, sin crear nuevos mecanismos institucionales onerosos. La Escuela no sería una institución única, sino más bien una red mundial de centros de capacitación y de instituciones académicas y profesionales, que tendría como eje un pequeño grupo directivo situado en Turín.

12. La Escuela se beneficiaría de la capacidad institucional del Centro de Formación Internacional de la OIT, aprovechando su experiencia e infraestructura, y mantendría una estrecha colaboración con la Universidad de las Naciones Unidas, el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR) y otros institutos de investigación y formación del sistema y de fuera de éste. Las actividades de la Escuela estarían abiertas a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales asociadas a las actividades del sistema de las Naciones Unidas. Como rasgo importante, se preveía que el sistema no duplicaría o sustituiría los programas de las organizaciones del sistema, sino más bien complementaría la capacidad existente, ofreciendo capacitación multidisciplinaria e intersectorial, desde una perspectiva que abarcara todo el sistema.

13. La Escuela se estableció con unos 15 funcionarios, incluidos funcionarios del cuadro orgánico adscritos de diversas organizaciones de las Naciones Unidas. La financiación de la Escuela proviene de dos fuentes: los ingresos derivados de los derechos de matrícula de los cursos y las contribuciones voluntarias de los Estados Miembros, las autoridades de Turín y una cantidad limitada de recursos del sector privado.

14. Se constituyó una junta consultiva integrada por destacadas personalidades del sistema de las Naciones Unidas, los círculos académicos y las organizaciones públicas y privadas, que se encargaría de proporcionar orientación en los aspectos sustantivos, así como asesoramiento para la formulación de programas, el diseño de redes y la movilización de recursos.

Experiencia

15. Desde la fundación de la Escuela Superior, más de 3.500 funcionarios de las Naciones Unidas de categoría intermedia y superior han participado en sus programas, en los que se ha dado especial atención a los funcionarios que ocupan cargos de importancia decisiva en el ámbito interinstitucional en actividades de apoyo al desarrollo

y esferas conexas, como los coordinadores residentes y los equipos de las Naciones Unidas en los países.

16. Las actividades se llevan a cabo sobre el terreno, en las sedes de las organizaciones de las Naciones Unidas y en Turín. Los participantes son en su mayoría funcionarios superiores de las Naciones Unidas, aunque también participan en los programas de la Escuela asociados importantes de los sectores público y privado, de la sociedad civil y de otras organizaciones internacionales que revisten importancia crítica para la ejecución de las actividades del sistema. Las actividades de capacitación son de duración variable y abarcan talleres orientados a la formulación de políticas, talleres sobre determinados procesos o dirigidos a grupos y talleres abiertos, así como el diseño y ejecución de planes de capacitación. Un 80% de las actividades, aproximadamente, se han basado en las peticiones directas de los interesados, y las restantes son actividades iniciadas por la Escuela en algunas esferas fundamentales, especialmente las derivadas de las reformas del Secretario General y de las conferencias mundiales.

17. Los programas de formación y enseñanza de la Escuela Superior se han estructurado como sigue:

Desarrollo económico y social

Las actividades en esta esfera han permitido dar a conocer a los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas nuevas ideas, enfoques, conceptos e instrumentos de gestión, basados, en muchos casos, en los principales temas sustantivos de las conferencias mundiales. Pueden señalarse como ejemplo de estas actividades los talleres sobre la colaboración entre el sector comercial y las Naciones Unidas, sobre la igualdad entre hombres y mujeres y sobre la reforma de la política económica. En cuanto a la gestión del proceso de desarrollo, la capacitación se ha centrado en conceptos e instrumentos tales como los ciclos de los programas y proyectos, la supervisión y evaluación, el análisis de políticas y la planificación estratégica, incluido un programa de fortalecimiento de la capacidad de gestión para el desarrollo establecido por iniciativa del Comité Consultivo en Cuestiones de Programas y de Operaciones.

Capacitación relativa a la coordinación

Este programa tenía por objeto fomentar la coherencia de los objetivos y la colaboración entre el personal directivo de las Naciones Unidas (coordinadores residentes y representantes superiores de las Naciones Unidas sobre el terreno) mediante la capacitación en materia de coordinación, que comprendía también en este caso una serie de talleres sobre la gestión de la coordinación sobre el terreno dictados por iniciativa del Comité Consultivo en Cuestiones de Programas y de Operaciones. El programa también ofrece orientación preliminar a los funcionarios que ingresan a la Organización (por ejemplo, los funcionarios subalternos del cuadro orgánico y los expertos asociados).

Paz y seguridad internacionales, derechos humanos y gestión de la asistencia humanitaria en casos de emergencia

La Escuela Superior ha llevado a cabo una serie de actividades conjuntas de capacitación y enseñanza en algunas cuestiones de importancia fundamental en las situaciones de crisis, especialmente aspectos intersectoriales y pluridimensionales de la paz y la seguridad internacionales. Dichas actividades comprenden cursos prácticos sobre la preparación de informes de derechos humanos, cursos de

capacitación para instructores militares y de la policía civil y, más recientemente, un proyecto experimental dirigido a fortalecer la capacidad del sistema de las Naciones Unidas en el ámbito de la alerta temprana y las medidas de prevención.

Perfeccionamiento del personal directivo y gestión del cambio administrativo en el sistema de las Naciones Unidas

Las actividades en este ámbito han estado dirigidas a fortalecer la competencia administrativa en el marco de las transformaciones de la Organización, informando a los participantes sobre las prácticas que han dado mejor resultado en esta esfera. Se han utilizado nuevas técnicas de capacitación, incluida la capacitación a distancia, para ampliar este programa al sistema de las Naciones Unidas en todo el mundo. También se han dictado talleres sobre la formación de equipos y otras técnicas de gestión.

18. En el anexo se presenta información detallada sobre estas actividades. La formación y la enseñanza en estas esferas tienen por objeto promover y fomentar aptitudes y destrezas que revisten suma importancia, como la cooperación, la coordinación y el trabajo en equipo, los enfoques y perspectivas intersectoriales y pluridimensionales, la eficiencia y eficacia de las operaciones y la adquisición de conocimientos y técnicas que aumenten la competencia del personal de todo el sistema de las Naciones Unidas.

Redefinición de la orientación estratégica

19. En 1998 la Escuela Superior inició un examen general de su organización, administración y programas, con el propósito de hacer que su funcionamiento y actividades fueran más eficaces y pertinentes y se ajustaran a las necesidades en constante evolución del sistema de las Naciones Unidas. Se puso en marcha un proceso de consulta, que comprendió un análisis de las necesidades del sistema en materia de capacitación, llevado a cabo en octubre de 1998 en Turín por la Escuela Superior y numerosos colaboradores.

20. El examen exhaustivo de la Escuela Superior y su función permitió comprobar que el mandato original seguía teniendo validez y que era necesario elaborar con claridad una orientación estratégica futura y un plan de acción que la impulsara. En consonancia, se establecieron los siguientes criterios estratégicos básicos:

- Hacer mayor hincapié en actividades derivadas de la reforma. Encaminadas a capacitar al personal de las Naciones Unidas sobre la base del aprendizaje común y criterios innovadores de desarrollo de los recursos humanos. Facilitar la formación con una perspectiva global del sistema y normas comunes que contribuyan a aumentar la coherencia y unidad y a mejorar la coordinación y las posibilidades de colaboración entre los organismos de las Naciones Unidas. El objetivo general es aumentar la eficacia y pertinencia de las Naciones Unidas.
- Asignar mayor importancia a la función de la Escuela Superior como red central o centro de intercambio de información de las Naciones Unidas que reúne y fomenta las prácticas más adecuadas en sus campos de acción. Convertir a la Escuela Superior en un centro de excelencia, equipado con una base de datos y la capacidad de seguir las actividades de formación dentro y fuera de las Naciones Unidas. Como eje de una red de instituciones de enseñanza de todo el mundo, prestar servicios de apoyo a la capacitación que se ofrece en el sistema de las Naciones Unidas. Se consideró que la función de promoción de la Escuela Superior revestía una importancia fundamental.

- La Escuela Superior debería hacer pocas cosas, pero hacerlas muy bien, cerciorándose de que sus servicios respondieran a la demanda, fueran de gran calidad y resultaran rentables. Sería fundamental que aprovechara su ventaja comparativa en los sectores de su especialidad. Su objetivo debería ser facilitar el aprendizaje común mediante el diseño de módulos de capacitación y enseñanza basados en las técnicas más modernas, en las principales esferas intersectoriales (señaladas en los niveles primero y segundo del proceso de reforma de la Organización), para aplicarlos en los principales centros de las Naciones Unidas y en los países en desarrollo en los planos regional y subregional.
- Elaborar una nueva estrategia de desarrollo de la capacidad de la Escuela Superior en materia de aprendizaje a distancia, que nutra el plan de actividades y a la vez se centre en la integración de las técnicas de ese tipo, en todos los programas de la Escuela como medio de dispensar capacitación y enseñanza, en la individualización y difusión de las prácticas más adecuadas de aprendizaje a distancia (función de centro de intercambio de información) y en la elaboración de proyectos, cuando así lo soliciten los organismos de las Naciones Unidas.
- La Escuela Superior debe prestar especial atención a las iniciativas de capacitación en las esferas a las que asigna prioridad el Secretario General, como el mantenimiento de la paz, el sistema de coordinadores residentes y las comunicaciones.

21. Tras haberse validado la vigencia del mandato de la Escuela Superior y examinado a fondo los principales elementos de su nueva orientación estratégica, en una reunión sobre el análisis de las necesidades de las Naciones Unidas realizada en octubre de 1998 se recomendó que se señalaran esas importantes conclusiones a la atención del Comité Administrativo de Coordinación (CAC). Por consiguiente, durante los preparativos de la reunión del CAC celebrada el 30 y 31 de octubre de 1998, se examinó la función de la Escuela Superior en los términos siguientes:

“Para que los organismos del sistema puedan responder a la rápida evolución que se registra en el ámbito internacional, deben adoptarse medidas que fomenten una mentalidad general abierta a la reforma y a la gestión del cambio y aumenten la capacidad colectiva del sistema de abordar los nuevos problemas intersectoriales con que se enfrenta la comunidad internacional. La Escuela Superior es un instrumento interinstitucional particularmente adecuado para impulsar esos objetivos.”

22. En consonancia con la nueva orientación estratégica descrita anteriormente, se ha trazado un plan de acción con el propósito de llevar a la práctica las actividades prioritarias siguientes :

- Conseguir que un número mayor de organismos del sistema de las Naciones Unidas participen en las actividades de capacitación y aprendizaje de la Escuela Superior y le brinden apoyo;
- Determinar de forma más precisa y completa las necesidades de capacitación, en particular en el contexto de procesos de cambio y reforma institucionales más amplios;
- Mejorar la calidad del material de capacitación;
- Revisar la política de selección de especialistas;
- Fortalecer los conocimientos del personal de los organismos en cuestiones de fondo y metodologías;
- Realizar evaluaciones y seguimientos más oportunos de programas;

- Vigilar y controlar los precios y costos según proceda;
- Elaborar un plan institucional para el período 1999–2000;
- Formular una nueva estrategia de movilización de recursos;
- Formular una nueva estrategia de relaciones externas.

23. Todas estas actividades están bien avanzadas; en particular, se ha trazado ya el plan institucional para el período 1999–2000. También se ha redefinido el mandato de la Escuela Superior de la manera siguiente:

“La Escuela Superior facilita el cambio estratégico respaldando la nueva visión de las Naciones Unidas y el aprovechamiento de las destrezas del personal.”

Los objetivos y estrategias de la Escuela Superior en el cumplimiento de su mandato son los siguientes:

Objetivos	Estrategia
<ul style="list-style-type: none"> – Contribuir a mejorar el desempeño de las Naciones Unidas; – Fomentar una mentalidad de gestión común de las Naciones Unidas; – Atender a las necesidades interinstitucionales en materia de capacitación y aprendizaje; 	<ul style="list-style-type: none"> – Establecer relaciones de colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas; – Crear formas innovadoras de aprendizaje y trabajo en equipo; – Fomentar el intercambio de conocimientos y de las mejores prácticas existentes; – Establecer redes de cooperación con la sociedad civil, el sector privado y organismos nacionales homólogos.

Futuros campos de acción

24. Como en el pasado, las actividades de capacitación y enseñanza de la Escuela Superior seguirán respondiendo a la demanda del sistema de las Naciones Unidas y a sus prioridades. No obstante, ello no implica que la Escuela Superior pueda satisfacer todas las necesidades del sistema. Sus actividades estarán dirigidas a prestar los servicios que requiere el sistema de las Naciones Unidas y que no pueden prestarle otras instituciones de capacitación y enseñanza, públicas o privadas, nacionales o internacionales.

25. Esas necesidades se reflejan en los objetivos estratégicos y en los cuatro campos de acción en que se agrupan las actividades, que se basan en las conclusiones del análisis de las necesidades de las Naciones Unidas en materia de capacitación.

- **Foros ejecutivos y de enseñanza:** Para facilitar el intercambio de experiencias sobre importantes temas de actualidad coordinados por especialistas;
- **Talleres de enseñanza y capacitación:** Mediante diversas técnicas y aplicando los principios de la enseñanza de adultos, se impartirán a los participantes aptitudes y conocimientos relativos a los procesos y contenidos;
- **Servicios de expertos:** Prestación de determinados servicios, basados en las solicitudes de los clientes, que tendrán un alcance limitado y formarán parte de un proceso más amplio;

- **Creación de redes, e intercambio de información:** Intercambio de servicios y de información útil sobre la enseñanza y la capacitación, como compilaciones de ejemplos, material y conocimientos en esta esfera.

26. Se está elaborando un nuevo conjunto de programas en los campos de acción mencionados, cuya necesidad fue establecida durante las amplias consultas que se llevaron a cabo el año pasado con los organismos del sistema de las Naciones Unidas. Entre los elementos principales de esos programas figuran: la gestión del cambio institucional; el fomento de la competencia de las organizaciones; el apoyo al sistema de las Naciones Unidas en materia de capacitación y aprendizaje; el fortalecimiento del sistema de coordinadores residentes; la paz, la seguridad y los derechos humanos; y programas de orientación para nuevos funcionarios.

27. El programa también comprende varios proyectos experimentales innovadores que tienen un importante componente de capacitación de instructores y que están dirigidos a fortalecer la capacidad del sistema de las Naciones Unidas en la esfera del desarrollo. Por ejemplo, los proyectos tratan de las actividades de alerta temprana y las medidas preventivas, el aprendizaje a distancia y la población y el establecimiento de nuevas asociaciones por parte de las Naciones Unidas, concentrándose inicialmente en las asociaciones con el sector empresarial. Los Estados Miembros y la Fundación de las Naciones Unidas ya han aportado financiación sustancial para esos proyectos. Todas estas actividades tienen por objeto mejorar las operaciones sobre el terreno, aumentar la pertinencia de todo el sistema de las Naciones Unidas y fomentar la nueva mentalidad que se desea instaurar en la Organización.

Recursos futuros

28. Durante los últimos 12 meses, las actividades de movilización de recursos de la Escuela Superior han dado lugar a un aumento de los recursos financieros y humanos. Se prevé que los ingresos aumenten de unos 4 millones de dólares en 1998 a más de 7 millones de dólares en 1999, como resultado de las considerables contribuciones efectuadas por nuevos donantes, entre ellos la Fundación de las Naciones Unidas, y el aumento de las contribuciones procedentes de Estados Miembros. Si el apoyo a la Escuela Superior del Personal se mantiene con esa intensidad, los ingresos anuales podrían seguir aumentando. Por consiguiente, la Escuela ha fijado el objetivo de 10 millones de dólares para fines del año 2000. Si bien los programas de la Escuela siguen funcionando sobre la base de la recuperación de la totalidad de los gastos, los ingresos derivados de esos programas aún son insuficientes para financiar los gastos de gestión anuales de la Escuela. Por lo tanto, ésta seguirá dependiendo de la financiación voluntaria general hasta que su programa y su base de financiación sean suficientes para cubrir sus gastos de gestión. El objetivo a largo plazo consiste en lograr la viabilidad financiera sostenible mediante una combinación del cobro de derechos y financiación respecto de programas concretos.

29. El aumento de las inversiones de las organizaciones de las Naciones Unidas en la Escuela Superior del Personal tiene una importancia decisiva para el desarrollo de esa posición en relación con los recursos. Además de las contribuciones en especie que ya se reciben del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y del Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), otras organizaciones, entre ellas la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), han convenido en proporcionar funcionarios en préstamo. Gracias a esos aportes, la Escuela ha podido ampliar su base de recursos humanos hasta un total de 25 funcionarios y enriquecer sus

conocimientos especializados y su experiencia, incluida la experiencia en el sector privado que han aportado los nuevos funcionarios. Además, actualmente las organizaciones de las Naciones Unidas están participando más intensamente en la elaboración y la ejecución de los programas de la Escuela. La Escuela ha elaborado también un plan, en consulta con los jefes de programas de enseñanza de varias organizaciones de las Naciones Unidas, para que esas organizaciones se suscriban con un aporte financiero anual a los servicios prestados por la Escuela. Varios organismos han convenido ya en participar en ese plan.

Asociaciones con las Naciones Unidas

30. Esos hechos revelan un fortalecimiento de la colaboración entre el sistema de las Naciones Unidas y la Escuela Superior del Personal. Una de las partes integrantes de ese proceso es la comprensión inequívoca de la división de funciones entre la Escuela y otras instituciones de capacitación de las Naciones Unidas, en particular el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR). Habida cuenta de los mandatos diferentes de esos organismos, el principio rector consiste en que la Escuela Superior del Personal se ocupa principalmente de la capacitación de funcionarios del sistema de las Naciones Unidas, mientras que el UNITAR se concentra en los Estados Miembros. Al mismo tiempo, existen esferas en que es necesario impartir capacitación conjuntamente a funcionarios y asociados de las Naciones Unidas y en las cuales ambas instituciones pueden realizar en conjunto su labor a fin de reforzar sus respectivas competencias.

31. Ambas instituciones están participando ya en actividades de capacitación pertinentes y se están analizando nuevos modos de colaboración. Funcionarios del UNITAR y de la Universidad de las Naciones Unidas han participado en el proyecto experimental de la Escuela en materia de medidas preventivas y de alerta temprana. También se está propugnando la participación de funcionarios del UNITAR en la organización de las actividades pertinentes de la Escuela. Existen numerosas esferas en que hay posibilidades de colaboración con la Universidad de las Naciones Unidas; por ejemplo, con la Academia Internacional de Dirigentes de Jordania, que el Director de la Escuela Superior del Personal visitará este año, tras la visita que realizó recientemente a Turín el Director de esa Academia.

32. También se está organizando la colaboración con otras entidades asociadas, como el Banco Mundial, y con instituciones académicas, organizaciones no gubernamentales y organismos del sector privado. Se han firmado acuerdos con varias instituciones académicas. Por ejemplo, se está dando nuevo impulso a un programa de pasantías establecido con la Universidad Bocconi de Milán y se están analizando nuevas oportunidades de pasantías con el UNITAR.

33. Mientras tanto, la Escuela Superior del Personal sigue colaborando estrechamente, y con el mismo espíritu, con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín. Entre las actividades conjuntas previstas, cabe señalar la elaboración, por la Escuela Superior del Personal y el Centro de un módulo de capacitación en materia de adquisiciones de las Naciones Unidas para su utilización por todo el sistema.

34. Por último, la Escuela Superior del Personal ha reforzado su participación en la labor de importantes órganos interinstitucionales, tales como el Comité Consultivo en Cuestiones de Programas y de Operaciones, el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas, la Oficina del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo y diversos subgrupos de capacitación de esos órganos. Esas relaciones han contribuido a reforzar el proceso de consultas en todo el sistema de las Naciones Unidas, y de formulación de políticas y supervisión de la Escuela Superior del Personal y sus actividades de capacitación y enseñanza para ese sistema.

Después del año 2000

35. La Escuela Superior del Personal está realizando un considerable esfuerzo por prestar excelentes servicios, sobre todo mediante un constante proceso de consultas con los usuarios y de comunicación de los resultados. Los nuevos mecanismos de vigilancia y evaluación de la Escuela tienen una importancia fundamental, no sólo para lograr sus objetivos estratégicos, sino también para preparar y realizar cada una de las actividades.

36. La nueva orientación estratégica de la Escuela Superior del Personal, elaborada con sus entidades asociadas del sistema de las Naciones Unidas, y las conclusiones del Comité Administrativo de Coordinación (CAC) a que se hace referencia en el párrafo 21, junto con la convicción cada vez mayor dentro del sistema de las Naciones Unidas de que las reformas y los cambios exigen un aprendizaje continuo, corroboran la opinión de que existe la demanda y seguirá existiendo en los próximos años la necesidad constante de una Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas que sea viable y eficaz. Para satisfacer esa necesidad, es preciso aprovechar la oportunidad de que la etapa experimental de la Escuela concluirá en diciembre de 2000 para centrar la atención en los arreglos más convenientes que se podrían concertar para que la Escuela Superior del Personal adquiera un carácter firme y estable, tanto en lo que respecta a su estatuto como a su base financiera, a fin de que pueda seguir prestando servicios como una entidad distinta de capacitación y enseñanza de todo el sistema, dedicada a fomentar una cultura coherente de intercambio de conocimientos en todo el sistema de las Naciones Unidas.

Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas
Turín, septiembre de 1999

Intercambiar conocimientos para acercar a las naciones

Sinopsis de las actividades

		Número de actividades	Número de participantes
Desarrollo económico y social	1996	21	211
	1997	26	337
	1998	27	518
	Total	74	1 066
Ejemplos de actividades:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Colaboración para el desarrollo con el sector empresarial y las Naciones Unidas: programa de acción conjunto; 2. Seminario de expertos en materia de género; 3. Seminario en el país sobre gestión de los asuntos públicos y democratización en Mongolia; 4. Reforma de las políticas económicas en los países en desarrollo y función de las instituciones internacionales; 5. Seminario en el país sobre el enfoque por programas (Botswana, Sierra Leona). 			
Coordinación	1996	11	379
	1997	16	385
	1998	8	160
	Total	35	924
Ejemplos de actividades:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Métodos óptimos para el funcionamiento del sistema de coordinadores residentes y mecanismos conexos; 2. Tres seminarios anuales de coordinación sobre el terreno para representantes superiores del sistema de las Naciones Unidas y seminarios de seguimiento conexos; 3. Inducción y orientación para oficiales subalternos del cuadro orgánico y expertos asociados italianos. 			
Paz y seguridad internacionales	1996	6	123
	1997	12	247
	1998	6	108
	Total	24	473
Ejemplos de actividades:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Marco estratégico: actividad de capacitación aplicada para países en crisis. Misión en el país de capacitación aplicada en el Afganistán; 2. Presentación de informes sobre derechos humanos: fortalecimiento de la capacidad nacional; 3. Curso de capacitación de las Naciones Unidas para entrenadores militares y de policía civil: asistencia humanitaria y de derechos humanos en relación con el mantenimiento de la paz; 4. Democratización, derechos humanos y gestión de los asuntos públicos. Un curso de capacitación para Uzbekistán. 			
Gestión del cambio en materia de organización y enseñanza a distancia	1996	8	297
	1997	9	191
	1998	14	185
	Total	31	673
Ejemplos de actividades:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo para la asociación: competencias de los coordinadores residentes en las nuevas Naciones Unidas; 2. Seminario para jefes de programas de enseñanza de las Naciones Unidas; 3. Capacitación y creación de equipos en materia de gestión para funcionarios de la UNCTAD; 4. Planificación en materia de gestión del tiempo. 			
	1996	46	1 010
	1997	63	1 160
	1998	55	971
	Total general	164	3 141