



Consejo Económico y Social

Distr. general
13 de mayo de 2011
Español
Original: inglés

Período de sesiones sustantivo de 2011

Ginebra, 4 a 29 de julio de 2011

Tema 15 del programa provisional*

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

Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas

Informe del Secretario General

Resumen

El presente informe se preparó de conformidad con lo establecido en la resolución 60/214 de la Asamblea General, por la que la Asamblea decidió que los informes bienales sobre las actividades de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas se presentaran al Consejo Económico y Social y no a la Asamblea.

En el informe se señala el crecimiento gradual de la Escuela y su firme compromiso de servir como centro de excelencia en la gestión del aprendizaje y la gestión del conocimiento para la totalidad del sistema de las Naciones Unidas. La creciente confianza depositada en los servicios de la Escuela por parte de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas refleja un cambio consolidado en lo que respecta a su reputación, cambio que la Escuela logró iniciar y mantener durante el período que abarca el informe.

El programa de la Escuela durante el período que se examina registró una tasa de ejecución superior al 89% con respecto al presupuesto basado en los resultados correspondiente a 2010 y más de 20.000 personas se beneficiaron de sus actividades de aprendizaje y capacitación.

En el informe se recomienda que la Escuela tenga una función incluso más importante en el ámbito del aprendizaje y el desarrollo de capacidades de liderazgo en todo el sistema de las Naciones Unidas y que el uso específico de las capacidades de la Escuela se amplíe a otras esferas del sistema de las Naciones Unidas.

* E/2011/100.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Panorama general de las actividades	4
A. Promoción de una mentalidad de gestión coherente en el sistema de las Naciones Unidas	4
B. Fortalecimiento de la coherencia en todo el sistema	6
C. Fortalecimiento del intercambio de información en el sistema	7
D. Apoyo a las medidas adoptadas por las Naciones Unidas en los ámbitos de la paz y la seguridad del personal y en general	10
III. Fortalecimiento de las asociaciones	11
IV. Principales logros	12
V. Recomendaciones	13

I. Introducción

1. El presente informe se ha preparado en cumplimiento de la resolución 60/214 de la Asamblea General, en la que la Asamblea, entre otras cosas, reafirmó “la función de la Escuela Superior como institución para la gestión del conocimiento en todo el sistema y la formación y la educación permanente del personal del sistema de las Naciones Unidas, en particular en las esferas del desarrollo económico y social, la paz y la seguridad y la gestión interna”. También decidió que los informes bienales sobre las actividades de la Escuela se presentaran al Consejo Económico y Social y no a la Asamblea. El presente informe se refiere a los dos años transcurridos desde el último informe (E/2009/77).

2. En el presente informe se subrayan los avances realizados en la consecución del objetivo óptimo de la Escuela de transformarse en un centro de excelencia para el aprendizaje y la capacitación a nivel interno al tiempo que se presentan ejemplos concretos de las medidas adoptadas por la Escuela para responder a la importante invitación cursada por la Asamblea General en su resolución 60/214 a fomentar una cultura de gestión coherente en todo el sistema de las Naciones Unidas, lograr más coherencia a nivel de todo el sistema a través de su único criterio de colaboración interinstitucional para la formación, intensificar las actividades de intercambio de conocimientos y apoyar los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente en las esferas del desarrollo, la paz y la seguridad colectiva.

3. En el informe se señala de qué manera la Escuela ha aumentado sus actividades de difusión, fortalecido su posición en el sistema de las Naciones Unidas y diversificado su financiación para alcanzar la sostenibilidad a largo plazo. En la sección III se ilustra la estrategia de la Escuela para las asociaciones, con la cual logró alcanzar los objetivos antes mencionados e introducir 11 nuevos cursos y elaborar tres nuevos productos académicos en 2010. En la sección IV se incluye una reseña del crecimiento de la Escuela en el curso de los dos años que se examinan en lo que respecta al número de beneficiarios, la cartera de capacitación, los recursos y la estabilidad estructural.

4. En sus quince años de existencia, la Escuela Superior ha avanzado constantemente en lo que respecta al número de funcionarios de las Naciones Unidas que participan en sus programas, el nivel de su financiación general y la diversificación de las fuentes, el centro temático de sus cursos y, sobre todo, la calidad de sus servicios. Desde sus modestos inicios en 1996 como proyecto que incluía programas dirigidos principalmente al personal de las Naciones Unidas sobre el terreno y con un total aproximado de 1.000 participantes al año, la Escuela ha evolucionado para transformarse en un proveedor de capacitación en toda regla para todos los niveles de dirección del sistema de las Naciones Unidas. La Escuela, que solo en 2010, prestó servicios a más de 14.000 beneficiarios, centra sus actividades en esferas sustantivas en apoyo a los objetivos de las Naciones Unidas. En la sección V del presente informe se invita a los Estados Miembros a considerar este creciente desempeño como base para formular recomendaciones relativas a los objetivos de la Escuela y su función en el ámbito del aprendizaje y la capacitación para el sistema de las Naciones Unidas.

II. Panorama general de las actividades

5. En virtud de la resolución 62/208 de la Asamblea General, en que la Asamblea pidió al Secretario General que, por conducto de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, prosiguiera y redoblara los esfuerzos encaminados a promover la movilidad del personal a nivel interinstitucional, la adaptación de funciones y el rediseño del personal, así como la capacitación y el mejoramiento de sus conocimientos, en particular en la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas en Turín (Italia), la Escuela siguió haciendo todo lo posible para ofrecer servicios de alta calidad a nivel interinstitucional.

6. El crecimiento gradual del número de beneficiarios formados durante el período que se examina, con un aumento del 23% en 2010, demuestra la capacidad de la Escuela para responder a las necesidades de capacitación del sistema de las Naciones Unidas. Con el uso de modernas metodologías para las actividades de aprendizaje en persona y a distancia, la Escuela ha logrado impartir un mayor nivel de coherencia y coordinación a las diversas iniciativas del sistema de las Naciones Unidas y ha alentado a un gran número de organizaciones de las Naciones Unidas a trabajar de manera más coherente. La naturaleza interinstitucional de los servicios de la Escuela no solo permitió evitar duplicaciones en la capacitación ofrecida por distintos organismos, sino que además la complementó y enriqueció.

7. A los efectos del presente informe, las actividades de capacitación y aprendizaje realizadas en el período que abarca el informe se presentan respecto de cuatro esferas temáticas principales: a) promoción de una mentalidad de gestión coherente en el sistema de las Naciones Unidas; b) refuerzo de la coherencia en todo el sistema; c) fortalecimiento del intercambio de conocimientos en el sistema; y d) apoyo a las medidas adoptadas por las Naciones Unidas en los ámbitos de la paz, la seguridad y la protección del personal. Todas las actividades de la Escuela Superior que se presentan son de naturaleza interinstitucional y están orientadas a fortalecer la colaboración en el sistema de las Naciones Unidas, tal como se prevé en el Estatuto de la Escuela (resolución 55/278, anexo).

A. Promoción de una mentalidad de gestión coherente en el sistema de las Naciones Unidas

8. En su informe “Unidos en la acción” (véase A/61/583), el Grupo de Alto Nivel sobre la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas recomendó que: “Antes de 2010 debería haber una reestructuración fundamental de los programas de capacitación del personal y de adelanto profesional para lograr que, en todos los niveles del sistema, el personal que presta servicios en las Naciones Unidas esté motivado y posea las calificaciones apropiadas. La Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas debe tener capacidad para ofrecer capacitación en gestión ejecutiva al personal directivo superior de las Naciones Unidas, lo que permitiría dirigir con mayor eficacia los procesos de cambio y contribuiría a crear una cultura común de gestión en todo el sistema”.

9. La Escuela respondió plenamente a esta recomendación mediante el aumento de la oferta en el ámbito de la dirección ejecutiva, tanto en la sede como a nivel de los países. También siguió brindando formación a jóvenes líderes mediante el

programa de orientación inicial para nuevos funcionarios. A principios de 2009 se estableció el Programa de Líderes de las Naciones Unidas, que rápidamente se transformó en el programa insignia de la Escuela Superior. Desde entonces, se han impartido seis cursos de formación de personal directivo de alto nivel para unos 150 directores del sistema y se prevé ofrecer otros dos durante el segundo semestre de 2011.

10. El Programa de Líderes de las Naciones Unidas ofrece a los directores de las Naciones Unidas un innovador foro educativo, que combina teoría y práctica. El diseño del programa combina el acceso a conocimientos innovadores sobre problemas mundiales fundamentales a los que se enfrentan las Naciones Unidas y el análisis de las últimas teorías y tendencias en la formación de personal directivo. También representa una ocasión única para intercambiar experiencias, conocimientos prácticos y buenas prácticas en el ámbito del liderazgo en todo el sistema de las Naciones Unidas. El Programa tiene el objetivo de formar líderes estratégicos que piensen y actúen de manera innovadora pero trabajen colectivamente para impulsar los mandatos de la Organización. Durante el período que abarca el informe, el Programa de Líderes de las Naciones Unidas abordó el tema de los desafíos relacionados con el liderazgo centrándose en cuestiones temáticas relativas a la ética y la rendición de cuentas, la información y la tecnología de las comunicaciones, el desarrollo sostenible, los derechos humanos y la paz y la seguridad.

11. Se invitó a renombrados líderes mundiales de ámbitos tan amplios como la economía, la seguridad, la actividad empresarial y las artes a que compartieran sus experiencias personales como líderes, presentaran ejemplos prácticos a los participantes que reflejaran el liderazgo colectivo de las Naciones Unidas y permitieran su análisis, evaluación y aplicación en un entorno educativo no convencional. El Programa sistemáticamente recibe valoraciones muy positivas. Se beneficia de la participación de académicos de la Escuela de Gobierno John F. Kennedy de la Universidad de Harvard, el Massachusetts Institute of Technology y el Institut européen d'administration des affaires (INSEAD).

12. Con el fin de aumentar aún más la capacidad de los oficiales superiores de los equipos de las Naciones Unidas en los países que se ocupan de las cuestiones relacionadas con el desarrollo y a quienes se encomienda la coordinación de los trabajos de diversas organizaciones de las Naciones Unidas en los países en desarrollo, la Escuela Superior impartió ocho cursos de capacidad de liderazgo y coordinación para los equipos de las Naciones Unidas, en los que se brindó formación a más de 200 funcionarios. Este programa, iniciado en 2006, está destinado específicamente a los funcionarios superiores de los equipos de las Naciones Unidas en los países. Estos equipos no solo necesitan expertos para gestionar programas y proyectos, sino también líderes capaces de armonizar y guiar sus iniciativas de manera colectiva y coordinar el complejo conjunto de actores de las Naciones Unidas sobre el terreno. El curso de capacidad de liderazgo y coordinación para los equipos en los países comprende cuestiones como la promoción del liderazgo, la negociación, la coordinación, la gestión y la comunicación. Se dedica particular atención a ayudar a los funcionarios a adquirir las competencias necesarias para tratar cuestiones culturales y políticas delicadas.

13. La Escuela Superior promueve una mentalidad de gestión coherente y el sentimiento de pertenencia a la Organización entre los funcionarios del Cuadro

Orgánico de las Naciones Unidas desde el inicio de sus trayectorias profesionales. Por este motivo, en colaboración con el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, ha continuado ofreciendo formación a los nuevos funcionarios que trabajan en el marco del programa para funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico y el programa de becas de las Naciones Unidas. Se presenta a los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico un panorama general del sistema de las Naciones Unidas, sus procedimientos, mandatos, competencias y valores básicos. También se refuerzan los conocimientos prácticos fundamentales, como la gestión de los ciclos de proyectos, la oratoria pública efectiva, la comunicación intercultural y las técnicas de presentación y redacción. El programa también representa una oportunidad única para forjar una sólida red de contactos profesionales e intercambiar experiencias. Se brindó capacitación a un total de 119 funcionarios.

B. Fortalecimiento de la coherencia en todo el sistema

14. El apoyo a las medidas adoptadas por las Naciones Unidas para aumentar la coherencia y eficacia del sistema es uno de los principales objetivos de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. La Escuela ha venido colaborando estrechamente con el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo para impulsar el programa de reformas del Secretario General a nivel de los países y brinda apoyo al personal de las Naciones Unidas y sus asociados para el desarrollo. Esta importante asociación también ha sido mencionada en el informe del Secretario General sobre los problemas de recursos humanos en el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a nivel de países (E/2009/75), en el que se incluyó la recomendación de que el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas siguieran desarrollando los conocimientos y la capacitación respecto del fomento de la capacidad sobre la base de los progresos alcanzados hasta la fecha.

15. Las actividades de la Escuela Superior en este ámbito se llevan a cabo en asociación con la Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación de Operaciones para el Desarrollo y están orientadas principalmente a brindar asistencia en la planificación y el diseño de las intervenciones estratégicas de las Naciones Unidas a través del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). En 2010, solamente, la Escuela organizó y llevó a cabo más de 70 actividades educativas y de planificación para los equipos de las Naciones Unidas en los países. También prestó asistencia a los equipos para mejorar la integración de principios de programación y prácticas institucionales fundamentales.

16. Asimismo, la Escuela ha proporcionado apoyo polifacético a los equipos de las Naciones Unidas en los países y a las operaciones de paz para que puedan realizar y utilizar análisis de los conflictos como base para planificar y programar procesos como el MANUD, la evaluación estratégica, el marco estratégico integrado, la evaluación de las necesidades en situaciones posteriores a un conflicto y el plan prioritario para la consolidación de la paz. El análisis de los conflictos como parte de la etapa de preparación del MANUD resulta útil al seleccionar las prioridades, que pueden tener un efecto estabilizador a largo plazo, y también se utiliza para generar una visión común para las misiones y los organismos de las Naciones Unidas con respecto a la consolidación de la paz.

17. Durante el período que se examina, se celebraron 20 talleres sobre la capacidad del personal de las Naciones Unidas para aplicar de manera efectiva un enfoque basado en los derechos humanos y los instrumentos de gestión basada en los resultados. En esos cursos se utilizan estudios de casos y ejercicios tomados directamente de las experiencias de las Naciones Unidas en diferentes países y se ofrece a los participantes la oportunidad de familiarizarse con esos dos principios de programación fundamentales, comprender cómo se complementan mutuamente y aplicarlos a sus actividades de desarrollo. Además, se han emprendido nuevas iniciativas en el ámbito de la sostenibilidad del medio ambiente, la reducción del riesgo de desastres y el cambio climático y se organizaron dos talleres de formación de instructores.

18. La Escuela brindó apoyo a numerosas peticiones cursadas por los Estados Miembros y el sistema de las Naciones Unidas para acelerar el avance de la armonización de las prácticas institucionales¹. En 2010, la Misión de alto nivel sobre prácticas institucionales también formuló recomendaciones en este ámbito. La Escuela preparó tres talleres de formación de instructores en 2010. Los talleres contribuyeron a mejorar la capacidad en los países y a mejorar los servicios comunes y las prácticas institucionales armonizadas. Asimismo, ofrecieron una oportunidad para seleccionar casos en que convendría armonizar y simplificar las prácticas institucionales para obtener mejores resultados programáticos y contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

19. Otra esfera fundamental para mejorar la coherencia y la armonización del sistema de las Naciones Unidas es el seguimiento y la evaluación. Durante el período que abarca el informe, la Escuela brindó capacitación a unos 100 funcionarios a través de sus cursos de evaluación y valoración del impacto, elaborados en colaboración con el ROI Institute. La finalidad de estos talleres consiste en proporcionar a los participantes un panorama de las prácticas de evaluación en el contexto de las Naciones Unidas y exponerles la metodología de evaluación del ROI Institute de manera interactiva y participativa. Asimismo, la Escuela Superior organiza un taller titulado “Medición de la eficacia de la gestión basada en los resultados”, curso interinstitucional que fortalece las competencias de los participantes en la metodología de evaluación, la reunión y el análisis de datos, la presentación de los resultados y el uso de los datos para gestionar el desempeño, y facilita el intercambio de experiencias al respecto entre los participantes.

20. La Escuela Superior ha continuado proporcionando servicios de aprendizaje a los nuevos funcionarios de coordinación de las Naciones Unidas, que tienen una función fundamental en el apoyo brindado a los equipos de las Naciones Unidas en los países para hacer avanzar el proceso de reforma de las Naciones Unidas a ese nivel. El programa de capacitación de una semana de duración se imparte en Nueva York antes del despliegue de los nuevos funcionarios de coordinación o poco después de su llegada a sus respectivos lugares de destino sobre el terreno.

C. Fortalecimiento del intercambio de información en el sistema

21. Como parte de un esfuerzo dirigido a alcanzar una mejor comprensión del concepto de gestión e intercambio de conocimientos y con el fin de promover una

¹ Véanse las resoluciones de la Asamblea General 59/250 y 63/311.

mentalidad de creación de redes en el sistema de las Naciones Unidas², la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas asigna gran importancia al desarrollo y la oferta de instrumentos de aprendizaje que pueden beneficiar a un gran número de funcionarios de las Naciones Unidas en todo el mundo y pueden contribuir al proceso de reforma de las Naciones Unidas. Al emplear la más moderna tecnología de Internet, la Escuela mejora el aprendizaje en todo el sistema de las Naciones Unidas de la manera más eficiente en función de los costos. La gestión y el intercambio de los conocimientos sirven de base para la totalidad de la labor de la Escuela pues vinculan la teoría con la práctica en un ciclo ininterrumpido de generación, intercambio y aplicación de conocimientos de manera sistemática. En consonancia con la importancia que asigna la Escuela a los criterios institucionales, todos sus instrumentos y actividades de gestión de los conocimientos tienen el objetivo de complementar la labor que realizan los organismos de manera individual.

22. En 2010, la Escuela Superior y la Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación de Operaciones para el Desarrollo gestionaron en conjunto dos exposiciones interinstitucionales de conocimientos que ofrecieron oportunidades para la creación de redes, el aprendizaje y la reflexión colectiva en entornos altamente participativos, oficiosos y estimulantes. Estas reuniones entre profesionales se celebraron con el objetivo de proporcionar al personal de las Naciones Unidas una oportunidad para interactuar, aprender mutuamente y promover una mentalidad de intercambio de conocimientos. Además de gestionar las exposiciones, la Escuela elaboró e impartió un curso titulado “Think UN, act smart: leveraging experience and good practice”. Este curso versa sobre el aprovechamiento de la experiencia adquirida y las mejores prácticas y tiene el objetivo de seguir ampliando la capacidad del personal para aplicar los instrumentos y técnicas probados en la gestión de los conocimientos. El curso apunta a generar un cambio cultural, superar las barreras operacionales, impulsar la comunicación interna e interinstitucional y empoderar al personal de las Naciones Unidas para que aproveche los conocimientos y la experiencia mediante la adquisición de las competencias necesarias. Para ello, recurre a un criterio práctico y pragmático de la gestión de los conocimientos.

23. Periódicamente, se organiza una serie de iniciativas orientadas a promover el criterio del aprendizaje mediante el intercambio en todos los niveles del sistema de las Naciones Unidas, incluidas importantes actividades encargadas por la Oficina Ejecutiva del Secretario General. De manera similar, la Escuela Superior organiza la “serie de diálogos”, actividad de intercambio de conocimientos para los Representantes Especiales Adjuntos del Secretario General que cumplen funciones en misiones políticas y de mantenimiento de la paz de todo el mundo y para determinados colegas de la Sede que se ocupan de cuestiones relacionadas con los conflictos. Las dos actividades que ya se organizaron fueron financiadas por el Gobierno de Alemania y ejecutadas en asociación con el Zentrum für Internationale Friedenseinsätze. El objetivo consistía en abordar nuevas cuestiones temáticas pertinentes para el mantenimiento de la paz, la asistencia al desarrollo y las intervenciones humanitarias y proporcionar una oportunidad única para analizar cuestiones prioritarias específicas.

² Véase E/AC.51/2006/2.

24. En su Foro anual de directores de capacitación, la Escuela siguió reuniendo a los principales actores en la esfera del aprendizaje en el sistema de las Naciones Unidas, que encuentran en el Foro un ámbito ideal para analizar problemas comunes y aprovechar los conocimientos y la experiencia de los altos directivos del sistema de las Naciones Unidas y de figuras de renombre internacional en la profesión.

25. La Escuela Superior también puso en funcionamiento una serie de nuevas iniciativas dirigidas a proporcionar a los participantes la oportunidad de compartir y analizar las experiencias de sus organismos y adquirir nuevas competencias. En 2010, el curso de intercambio de conocimientos estratégicos sobre la fe y el desarrollo reunió a representantes de ocho entidades de las Naciones Unidas con el fin de reflexionar, junto con representantes de organizaciones religiosas, sobre la interacción entre la fe y el desarrollo. Mediante el intercambio de las verdaderas experiencias adquiridas a raíz de las asociaciones entre las Naciones Unidas y las comunidades religiosas, se evaluó el nexo entre la fe y el desarrollo y sus efectos recíprocos. Esta actividad formará parte de la oferta de cursos de la Escuela.

26. Entre otras actividades de intercambio de conocimientos organizadas por la Escuela Superior durante el período que abarca el informe se incluyen: una actividad sobre “El cumplimiento de la responsabilidad de proteger”, y una mesa redonda titulada “Actores no estatales: sus efectos en el derecho humanitario internacional y la responsabilidad de proteger”, ambas organizadas en conjunto con el Instituto Internacional de Derecho Humanitario; un foro para profesionales dedicados a cuestiones relacionadas con los pueblos indígenas y la consolidación de la paz, y el Foro de Barcelona sobre gobernanza descentralizada y prevención de conflictos, organizado en conjunto con la Generalitat de Cataluña (España); y una serie de reuniones para la puesta en marcha de un curso sobre la incorporación de la perspectiva de género.

27. La Escuela aumentó su participación en el desarrollo de instrumentos y actividades en línea para el sistema de las Naciones Unidas con el fin de mejorar la difusión de sus servicios a precios asequibles. Además del CD-ROM titulado “Bienvenidos a las Naciones Unidas” (curso introductorio multilingüe que ofrece a los nuevos funcionarios una presentación del sistema de las Naciones Unidas), se presentó una nueva plataforma en línea llamada United Nations Knowledge Campus (UNKampus) que será el “punto de entrada único” a todas las actividades de la Escuela y permitirá al personal de las Naciones Unidas inscribirse en cursos, participar en debates en línea, recabar u ofrecer asesoramiento entre pares, crear redes, participar en seminarios web y descargar recursos, entre otras posibilidades. A través de esa plataforma se crearon más de 20 comunidades de intercambio de prácticas.

28. Durante el período que se examina se elaboró una serie de guías prácticas en línea en cooperación con la Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación de Operaciones para el Desarrollo. Las guías prácticas que están disponibles actualmente abarcan una amplia gama de ámbitos. En el ámbito de la paz y la seguridad, se elaboró la guía práctica para la evaluación de las necesidades posteriores a los conflictos para ayudar a los usuarios a reflexionar sobre todos los aspectos de las situaciones posteriores a conflictos; se prepararon otras dos guías prácticas destinadas a mejorar la capacidad del personal con respecto al análisis de la prevención de los conflictos, el establecimiento de prioridades y la evaluación de la capacidad para llevar a cabo análisis de prevención de los conflictos. En el ámbito

del enfoque de la programación basado en los derechos humanos, se difundió ampliamente en el sistema una compilación analítica en línea de estudios de casos y experiencias adquiridas sobre el tema. Además, en 2009 la Escuela también brindó apoyo a la terminación y aplicación de la guía práctica del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, diseñada para ayudar a los equipos de las Naciones Unidas en los países a adoptar, de manera voluntaria, elementos del criterio “Unidos en la acción” en la programación y las prácticas institucionales. También en 2009, el conjunto de instrumentos de aprendizaje electrónico sobre los procesos de programación común de las Naciones Unidas en los países se puso en funcionamiento como recurso en línea que combina todas las experiencias a nivel de los países y los instrumentos relacionados con la formulación y ejecución de programas y operaciones.

D. Apoyo a las medidas adoptadas por las Naciones Unidas en los ámbitos de la paz y la seguridad del personal y en general

29. En el período que abarca el informe, la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas ha seguido respondiendo a las peticiones del sistema de las Naciones Unidas en los ámbitos de la capacitación para la seguridad del personal, el análisis y la prevención de los conflictos y la consolidación de la paz mediante la expansión de su oferta.

30. La Escuela está haciendo frente a la creciente demanda de capacitación en materia de seguridad para el personal de las Naciones Unidas y los funcionarios asociados que se ven expuestos a riesgos de seguridad durante operaciones en zonas afectadas por conflictos, tal como puso de relieve la Asamblea General en su resolución 65/132. El programa de enfoques seguros en las operaciones sobre el terreno, elaborado por la Escuela en colaboración con el Departamento de Seguridad, consta de módulos básicos sobre temas como las comunicaciones por radio, la seguridad personal, la información sobre el peligro de las minas, los viajes, la seguridad de convoyes y vehículos, el sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas, la concienciación cultural, la gestión de incidentes, la gestión del estrés, la supervivencia de rehenes y los primeros auxilios básicos. El material de formación puede adaptarse a las necesidades de seguridad específicas de cada país. La capacitación sobre el terreno se asegura mediante un conjunto de instructores certificados por la Escuela que participan en los talleres de formación de instructores. Esto genera un efecto multiplicador ideal que maximiza el alcance del programa; desde 2009 unas 7.000 personas han recibido formación certificada en enfoques seguros en las operaciones sobre el terreno.

31. En el ámbito de la prevención de conflictos, la Escuela ha preparado un número de cursos interinstitucionales dedicados a cuestiones fundamentales como la relación entre los recursos naturales y los conflictos y la comprensión sobre cómo la gobernanza descentralizada puede contribuir a la prevención de los conflictos y las medidas de consolidación de la paz en contextos de inestabilidad y posteriores a conflictos.

32. El análisis de los conflictos, aspecto fundamental de la prevención de los conflictos y la labor de mantenimiento de la paz, proporciona criterios objetivos para establecer prioridades y contribuye a la evaluación de los efectos de los

programas preventivos y de consolidación de la paz. Simultáneamente, sirve de base para cualquier intervención de establecimiento de la paz, dado que las evaluaciones sólidas pueden ayudar a los mediadores de paz a atender de manera efectiva las necesidades y los intereses de los diversos interesados que participan en un conflicto. En este ámbito, la Escuela ofrece un curso sobre “Análisis de conflictos para la prevención y la consolidación de la paz” con el fin de fortalecer la capacidad de los funcionarios de las Naciones Unidas para realizar análisis de los conflictos con fines preventivos y de consolidación de la paz. El curso ofrece conocimientos prácticos para aplicar el análisis de los conflictos en contextos de deterioro de la seguridad humana, conflicto armado, crisis políticas y otras amenazas a la paz.

33. En 2010 se impartió un curso de capacitación titulado “Prevención de conflictos: análisis de la formación de instructores”, que se repetirá en 2011. El curso tiene el objetivo de crear un grupo de instructores y especialistas familiarizados con el análisis de los conflictos, la consolidación de la paz y los procesos de prevención de los conflictos y preparados para prestar servicios de capacitación, asesoramiento y creación de capacidad al personal de las Naciones Unidas sobre el terreno.

III. Fortalecimiento de las asociaciones

34. En cumplimiento de su mandato, la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas trabaja con una variedad de asociados del sistema de las Naciones Unidas. La exitosa dirección conjunta de la Escuela Superior y el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR)³ desde 2007 permitió que las dos organizaciones trabajaran con mayor sinergia, complementándose mutuamente e intercambiando conocimientos generales y especializados. Esto concuerda con lo establecido en la resolución 60/214 de la Asamblea General, en que la Asamblea hizo un llamamiento a las dos instituciones para que colaboraran estrechamente.

35. En 2010 se produjo un importante cambio en la estrategia de asociación, tras el establecimiento de una nueva alianza tripartita entre la Escuela Superior, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y el UNITAR. Este nuevo emprendimiento se llevó a cabo en respuesta directa al informe del Secretario General sobre los progresos de la capacitación en mantenimiento de la paz (A/65/644 y Corr.1), en que se exhortó a las tres entidades a que colaboraran en la impartición del curso para el personal directivo superior de las misiones y la preparación y ulterior puesta en práctica de un programa de estudios común sobre el mantenimiento de la paz y los ejercicios basados en situaciones hipotéticas.

36. Esta exhortación se reforzó en el reciente informe independiente del Grupo Consultivo Superior sobre la capacidad civil después de los conflictos (véase A/65/747–S/2011/85), el cual, en su décima recomendación, califica claramente a la Escuela como uno de los principales proveedores de formación para instructores del sistema y la insta, junto con los demás asociados para la capacitación, a: determinar dónde se necesitan aptitudes y luego ofrecer capacitación o encontrar posibilidades

³ El Subsecretario General Carlos Lopes es el Director de la Escuela y el Director Ejecutivo del UNITAR.

externas de capacitación apropiadas; elaborar un mecanismo formal de certificación de la capacitación, que funcione sobre la base de un principio de recuperación de los gastos, para garantizar que la calidad de los programas sea adecuada; e invertir en la capacitación en competencias para responder a las crisis.

37. En 2011 se formalizará un marco de cooperación que permitirá que la Escuela Superior y el UNITAR brinden apoyo al Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y al Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno para proporcionar capacitación técnica, en gestión y para puestos de trabajo específicos a su personal civil.

38. La Escuela Superior también forjó asociaciones con instituciones financieras internacionales y el sector privado, al tiempo que siguió estableciendo vínculos con representantes de organizaciones no gubernamentales como Greenpeace y One Laptop per Child, que también contribuyeron a las actividades patrocinadas por la Escuela. En 2010, como parte de un esfuerzo para incrementar las relaciones con instituciones del Sur, los cursos de la Escuela contaron con la participación de oradores del Instituto Africano de Desarrollo Económico y Planificación, con sede en Dakar, y el Indian Institute of Management. En 2011 se establecerán nuevas asociaciones con institutos y universidades de otras regiones.

IV. Principales logros

39. En 2010, los ingresos generales de la Escuela Superior registraron un aumento del 18% con respecto al año anterior. Los gastos aumentaron en un 21% durante el mismo período. Un aumento de los ingresos propios, desde el 56% de los ingresos totales en 2009 hasta el 70% en 2010, reflejó la estrategia de la Escuela Superior de reducir su dependencia de los donantes.

40. Con un número total de funcionarios inferior a 40, en 2009 y 2010 la Escuela llevó a cabo una labor sustancial. Se lograron resultados alentadores en todas las esferas programáticas, con una tasa de ejecución superior al 89% del presupuesto basado en los resultados en 2010 y un aumento del 23% en el número de beneficiarios de las actividades de aprendizaje y capacitación de la Escuela con respecto a 2009. Durante el período que se examina, los servicios ofrecidos por la Escuela alcanzaron a más de 20.000 funcionarios de las Naciones Unidas.

41. La creciente confianza del sistema de las Naciones Unidas en las actividades de la Escuela constituye una prueba de que se ha consolidado el cambio de reputación que la Escuela logró iniciar y mantener durante los dos últimos años. Su posición en el sistema de las Naciones Unidas ha registrado un crecimiento sin precedentes gracias a la mejora constante de la calidad de sus servicios y su propia estructura de gestión interna. Este cambio de reputación transformó a la Escuela en un aliado fundamental de los órganos interinstitucionales encargados de formular políticas, como la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, al igual que el Comité de Alto Nivel sobre Programas y el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, que en la actualidad dependen de la labor interinstitucional de la Escuela para llevar a cabo la capacitación en todo el sistema.

42. El fortalecimiento de los programas de la Escuela Superior también contó con el apoyo de una serie de reformas que actualmente hacen posible que la Escuela cumpla su mandato de manera más efectiva y eficaz. El año 2010 marcó la etapa

final del proceso de reforma de la estructura de gobernanza de la Escuela, necesario desde hacía años e iniciado en 2008, que fue aprobado por el Consejo Económico y Social durante su período de sesiones sustantivo de 2009⁴.

43. La recientemente designada Junta de Gobernadores se reunió dos veces en 2010 bajo la dirección de la Vicesecretaria General y aseguró la estabilidad a largo plazo, dio orientaciones sobre la dirección estratégica de la Escuela y mostró un respaldo y un compromiso sólidos con los objetivos y las prioridades programáticas de la Escuela. En 2011 se nombrarán los nuevos miembros del Grupo de Expertos en Exámenes Técnicos, que se seleccionarán entre expertos destacados en los ámbitos de atención temática de la Escuela (tanto del sistema de las Naciones Unidas como externos) que posean un sólido conocimiento del aprendizaje, la capacitación y la gestión de los conocimientos. El Grupo realizará un análisis programático y proporcionará asesoramiento con respecto a las actividades programáticas de la Escuela.

V. Recomendaciones

44. Los avances registrados por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas durante el período que abarca el informe han sido significativos. Se produjo una importante ampliación de los cursos y un aumento sustancial del número de beneficiarios, tendencia que la Escuela espera se mantenga.

45. Habida cuenta de las actuales medidas orientadas a fortalecer la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas, aumentar la eficacia del sistema, mejorar la capacidad del personal en ámbitos fundamentales y desarrollar capacidades de liderazgo para las Naciones Unidas en el siglo XXI, la Escuela está muy bien ubicada para desempeñar una función incluso más importante en el ámbito del aprendizaje, la capacitación y la gestión de los conocimientos a nivel interinstitucional. Se alienta a los Estados Miembros a designar específicamente a la Escuela como coordinadora para el aprendizaje y el desarrollo de capacidades de liderazgo en todas las Naciones Unidas mediante referencias concretas en diversas resoluciones relacionadas con estos temas.

⁴ Véase la resolución 2009/10.