



Asamblea General

Distr. general
20 de enero de 2021
Español
Original: inglés

Septuagésimo quinto período de sesiones

Tema 147 del programa

Dependencia Común de Inspección

Políticas y plataformas de apoyo a la formación: hacia un mayor grado de coherencia, coordinación y convergencia

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General sus observaciones y las de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Políticas y plataformas de apoyo a la formación: hacia un mayor grado de coherencia, coordinación y convergencia” (véase [A/75/713](#)).



I. Introducción

1. En su informe titulado “Políticas y plataformas de apoyo a la formación: hacia un mayor grado de coherencia, coordinación y convergencia” (véase [A/75/713](#)), la Dependencia Común de Inspección procura determinar y recomendar maneras de optimizar el capital intelectual encarnado en el personal de las Naciones Unidas, mediante la formación.

II. Observaciones generales

2. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas acogen con beneplácito el informe y sus conclusiones, y señalan que aporta valiosas ideas en apoyo de la formación y el desarrollo en los años venideros. Además, expresan su agradecimiento al Inspector y a su equipo por su escucha activa, sus observaciones constructivas y su asesoramiento sobre los factores que importan a la hora de fortalecer una cultura de la formación en las Naciones Unidas, así como en cada organización del sistema de las Naciones Unidas.

3. Las organizaciones reconocen que el panorama de la formación está cambiando muy velozmente debido a la rápida evolución de la ejecución de las actividades de formación, que está aumentando exponencialmente tanto la oferta como la demanda y la democratización del acceso y ha aumentado el aprovechamiento de la formación para que los proyectos y programas de las Naciones Unidas alcancen un mayor impacto y sean más sostenibles. Esos factores pueden influir en algunas de las conclusiones y recomendaciones más detalladas, lo que las hace prematuramente obsoletas. La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) hace que el informe sea aún más oportuno y pertinente, ya que la innovación en materia de formación con nuevas tecnologías es necesaria ahora más que nunca.

4. De cara al futuro, las organizaciones propugnan un proceso continuo e inclusivo de colaboración entre los expertos en materia de formación, incluidos los gestores, para la inspiración mutua y la colaboración organizada en proyectos comunes, con el objetivo de que la formación ejerza un impacto cada vez mayor y sea más sostenible a lo largo y ancho del sistema de las Naciones Unidas.

5. Las organizaciones reconocen que el examen se centra en gran medida en los programas de formación formales y no capta plenamente los aspectos dinámicos e informales del futuro de la formación. Observan además que habría sido mejor si en el informe hubiera habido un mayor reconocimiento del papel del multilingüismo en el logro de un lugar de trabajo armonioso y una fuerza de trabajo ágil y apta para el futuro de las Naciones Unidas, sacando provecho de los idiomas tanto como materias de aprendizaje por derecho propio como medios de instrucción para los programas de formación sustantivos. Las organizaciones señalan también que en el informe tal vez se haya hecho mayor hincapié en los tipos de políticas complementarias para atender a la necesidad de mejorar la capacitación del personal docente.

6. Varias organizaciones subrayan la importancia de definir estratégicamente el significado y el alcance de algunas de las medidas propuestas, incluso mediante un mecanismo de coordinación principal claramente identificado para las iniciativas que requieren una acción coordinada en todo el sistema de las Naciones Unidas.

7. Las organizaciones apoyan las recomendaciones parcialmente.

III. Observaciones sobre recomendaciones específicas

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberán establecer, si todavía no lo han hecho, un conjunto mínimo de indicadores clave del desempeño y metas conexas en aras de la eficiencia de los programas de formación y de su eficacia en apoyo del logro de los resultados operacionales, incumbiendo a las organizaciones vigilar el cumplimiento e informar de ello a los órganos rectores.

8. Las organizaciones respaldan parcialmente esta recomendación. Si bien las entidades reconocen los vínculos entre la inversión en la formación y los resultados operacionales, señalan que es bastante difícil medir sistemáticamente el impacto de la formación en los resultados operacionales a nivel mundial, ya que hay muchos factores que contribuyen al desempeño de las organizaciones y la formación es tan solo uno de los factores que contribuyen a mejorar el desempeño operacional.

9. Si bien apoyan el principio consistente en evaluar la formación, las organizaciones señalan la impracticabilidad de evaluar el impacto de cada intervención en materia de formación y subrayan la correlación entre la minuciosidad de la evaluación y la magnitud de la inversión. También es necesario tener en cuenta la disponibilidad de datos fiables, métodos de evaluación y otros parámetros para captar los resultados de la formación junto con los recursos necesarios para gestionar y mantener los sistemas y procesos.

10. Las entidades están de acuerdo en que los indicadores clave del desempeño y metas conexas deben referirse al impacto y a la eficacia, no a la eficiencia. Indican que el alcance de la recomendación propuesta excluiría los programas de aprendizaje de idiomas y la microformación y solo evaluaría la macroformación, y sugieren que se midan los programas de formación centrándose en señalar la manera en que la formación sirve de apoyo para los resultados operacionales y qué resultados apoya. También sugieren que se mida de qué forma los idiomas de instrucción afectan a esos resultados.

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberán incorporar las constataciones de las evaluaciones de la formación en los sistemas de gestión de la formación y hacer uso efectivo de ellas como base de los procesos de adopción de decisiones sobre futuras actividades de formación.

11. Las organizaciones apoyan parcialmente esta recomendación y, si bien reconocen la necesidad de ciclos de formación organizacional que hagan posible una evaluación continua y sirvan de base a los procesos de adopción de decisiones sobre la formación, también observan que el entorno cambiante, las nuevas prioridades y oportunidades y las necesidades desempeñan un papel importante en el impulso de los procesos de adopción de decisiones sobre las futuras actividades de formación.

12. El cambio del sistema de las Naciones Unidas hacia una gestión adaptable permite que los sistemas de gestión de la formación sean solo un elemento más de la infraestructura de formación de una organización de las Naciones Unidas. También será necesario que otros sistemas de apoyo a la programación incorporen las conclusiones, ya que la formación se fusionará cada vez más con la labor de programación en general.

13. Varias entidades informan de la aplicación en marcha de la recomendación anterior y de su compromiso de colaborar y aumentar la interoperabilidad de los respectivos sistemas de gestión de la formación y aprovechar las sinergias.

14. Las organizaciones observan además que las conclusiones de la evaluación pueden incorporarse a sistemas distintos de los sistemas de gestión de la formación, como plataformas de formación experiencial u otros instrumentos de presentación de informes que hagan posible la adopción de decisiones. Con ese fin, la recomendación propuesta se vería beneficiada si se tuvieran en cuenta las tendencias de formación continua que afectan a la industria.

15. Por último, en el caso de las organizaciones que tienen un panorama de formación restringido por los presupuestos anuales de capacitación, la asignación de prioridades a las actividades de capacitación suele basarse en las nuevas necesidades operacionales más que en las conclusiones de la evaluación, con el resultado de que las necesidades de capacitación superan con creces los recursos proporcionados por los Estados Miembros para atender a esas necesidades.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberán, en consulta con el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, examinar las opciones disponibles para conformar un plan integral conjunto de formación o, por lo menos, garantizar en la totalidad del sistema la calidad de los cursos en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible para finales de 2021.

16. Las organizaciones apoyan esta recomendación, aunque deben estudiar la viabilidad de cumplirla para fines de 2021.

17. Las organizaciones reconocen además que ha habido varias iniciativas en ese sentido, entre ellas la elaboración del Marco de Liderazgo de las Naciones Unidas (Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, Comité de Alto Nivel sobre Gestión) y la evaluación de la cultura de liderazgo (por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas y McKinsey and Company). Todo plan integral conjunto de formación futuro tendría por objeto evitar la superposición con los cursos existentes y daría lugar a eficiencias específicas, teniendo en cuenta la diversidad lingüística de los destinatarios. A ese respecto, serán fundamentales el tiempo y los recursos.

18. Varias entidades acogen con beneplácito la función de liderazgo y/o coordinación del Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones y la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, y apoyan la movilización de la red de formación del sistema común (de gestores de la formación) para la consecución de ese objetivo común.

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberán adoptar las medidas que juzguen apropiadas para incorporar mejor los planes de formación del personal en sus respectivas evaluaciones de la actuación profesional y velar por que también pueda exigirse cuentas a los directores respecto de la ejecución.

19. Las organizaciones apoyan parcialmente esta recomendación y señalan que sería beneficioso ampliar su alcance para incluir el aprendizaje de idiomas, ya que los conocimientos lingüísticos contribuyen directamente al rendimiento.

20. Las entidades que miden el desempeño a nivel de las oficinas sobre el terreno señalan que la formación debe ser continua, en colaboración y directamente integrada al sistema de gestión basada en los resultados. Son importantes el cumplimiento de los requisitos de capacitación y una mejor integración de la capacitación (planes) en las evaluaciones del desempeño individual. Se podría encomendar a los gestores la tarea de explicar y garantizar la aplicación de esos planes a sus respectivos miembros del personal. Al mismo tiempo, se reconoce que solo se puede responsabilizar a los gestores de la aplicación de la capacitación en la medida en que se disponga de programas de capacitación bien elaborados y de recursos para la capacitación.

Recomendación 5

El Director General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura deberá, en coordinación con los jefes ejecutivos de todas las organizaciones interesadas del sistema de las Naciones Unidas, en particular la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, establecer y mantener un catálogo completo de recursos de formación abiertos que sean pertinentes para las distintas organizaciones y atiendan las necesidades de formación transversales, en particular por lo que se refiere a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

21. Si bien esta recomendación está dirigida a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), las organizaciones acogen con beneplácito un catálogo completo de recursos de formación abiertos.

22. La UNESCO reconoce el valor de un catálogo completo de recursos de formación abiertos dentro del sistema de las Naciones Unidas y estará dispuesta a contribuir a su creación.

23. Las entidades señalan que la creación de ese repositorio de fuente abierta debería basarse en la iniciativa de formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, “UN SDG: Learn”, y evitar las duplicaciones, beneficiándose al mismo tiempo del apoyo de la red de asesores jurídicos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a la concesión de licencias y permisos para el intercambio y la reutilización del contenido producido por las entidades. Las organizaciones también alientan la inclusión en este catálogo de recursos en varios idiomas.

Recomendación 6

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberán establecer, si todavía no lo han hecho, criterios para hacer un uso más sistemático de plataformas externas sobre la base de una organización prudente de sus cursos y de objetivos de formación realistas.

24. Las organizaciones respaldan parcialmente esta recomendación.

25. La mayoría señala que se encuentran en diferentes etapas de la búsqueda de oportunidades de formación en plataformas externas, tanto dentro del sistema de las Naciones Unidas como fuera de él, incluso mediante la formulación de criterios sobre la forma de relacionarse con los proveedores externos.

26. Las organizaciones acogen con beneplácito la oportunidad de colaborar en la investigación de futuras plataformas de formación más allá de los sistemas de gestión de la formación, como las plataformas de formación experiencial.

27. Las organizaciones, al tiempo que reconocen que las plataformas de formación externas aportan la ventaja de garantizar que se disponga de oportunidades de capacitación en todas las regiones del mundo, responder a las necesidades del alumno

de manera más holística y hacer posible la utilización del idioma de formación preferido, fortaleciendo así el multilingüismo en el sistema de las Naciones Unidas, también subrayan las limitaciones de dichas plataformas en lo que respecta a la diversidad y la presentación de los contenidos. No obstante, cada vez más las plataformas reexaminan sus enfoques, presentando una mayor diversidad entre sus instructores e incorporando contenido de organizaciones internacionales.

28. Sin embargo, algunos señalan que habría que evaluar el uso generalizado de esas plataformas sobre la base de las necesidades de los responsables institucionales, la eficacia en función de los costos, la pertinencia para las necesidades de desarrollo de la capacidad del personal, y la diversidad de los planes de estudios que ofrecen las plataformas externas.

29. Además, se requieren disposiciones de seguridad para impedir que se introduzcan programas informáticos malignos en las plataformas de las Naciones Unidas. Por otra parte, habría que asesorar al personal participante sobre lo que se debe y no se debe hacer en materia de seguridad al examinar las actividades de las Naciones Unidas.

Recomendación 7

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberán, mediante acuerdos interinstitucionales, reconocer los programas de formación pertinentes cursados en plataformas externas para los que se expidan credenciales apropiadas e incorporar ese reconocimiento en los sistemas de gestión de la formación.

30. Las organizaciones apoyan esta recomendación, con las siguientes salvedades: muchas organizaciones reconocen los beneficios que el reconocimiento mutuo de las actividades de formación entre las organizaciones de las Naciones Unidas y otras entidades pertinentes aportaría en lo que respecta a la coordinación, la utilización eficaz de los recursos y la experiencia positiva de los empleados, así como el enfoque para estudiar la posibilidad de realizar esfuerzos conjuntos a fin de encontrar soluciones de capacitación.

31. Otros opinan que sería importante definir los datos que hay que captar (como un breve juego de formación comparado con una clase magistral sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible en una plataforma externa) y que habría que tener en cuenta las limitaciones y los costos técnicos y administrativos relativos al reconocimiento mutuo.

32. Por último, quienes consideran que la recomendación propuesta ya se ha aplicado no ven la necesidad de establecer acuerdos interinstitucionales para facilitarla.

Recomendación 8

Los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberán aprobar para finales de 2023 un Marco Institucional de Formación común para las Naciones Unidas acordado mediante mecanismos interinstitucionales pertinentes en el que figurarán un conjunto de principios y un plan de acción a efectos de su aplicación gradual.

33. Las organizaciones señalan que esta recomendación está dirigida a los órganos rectores.

34. Las organizaciones están de acuerdo con el objetivo de la recomendación, si bien observan que en el pasado se ha intentado sin éxito. Ese marco debería centrarse en el futuro y ajustarse a los marcos pertinentes de las mejores prácticas vigentes, ya que en ellos no se reconoce la necesidad de crear un marco totalmente nuevo de las Naciones Unidas.

35. Además, todo marco debería centrarse en los principios de los marcos de madurez y tener en cuenta las diferencias entre las entidades, en lo que respecta a sus prioridades específicas de formación y las deficiencias de capacidad que deben abordarse. Antes de comprometerse a elaborar ese marco de formación y un calendario específico, es necesario organizar un debate en el foro interinstitucional pertinente.

Recomendación 9

El Consejo Económico y Social deberá plantearse la posibilidad de revisar para fines de 2022 el actual mandato de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas desde la óptica operacional y financiera a fin de fortalecer la función que cumple la Escuela como pieza central de la formación en el ámbito del sistema de las Naciones Unidas.

36. Las organizaciones señalan que la recomendación está dirigida al Consejo Económico y Social.

37. Las organizaciones apoyan en general el fortalecimiento del papel de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas como proveedor de formación dentro del sistema de las Naciones Unidas, lo que dará lugar a una colaboración más sólida y sistemática entre las entidades de formación. Los acuerdos bilaterales y colectivos vigentes entre la Escuela Superior del Personal y las entidades de las Naciones Unidas deberían examinarse en caso de que el Consejo vuelva a examinar el mandato de la Escuela Superior del Personal.

38. La Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas es, sin duda, un asociado clave en varios programas de formación relacionados con las necesidades de formación con contenido específico de las Naciones Unidas. Sin embargo, otros proveedores pueden ser más idóneos para programas de formación que no son específicos del contexto de las Naciones Unidas. También se debe procurar reforzar el modelo institucional para que la Escuela Superior de Personal pueda fijar precios más económicos de los programas y servicios.

39. Varios opinan que para que la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas funcione como el instituto de capacitación de referencia para el personal de las Naciones Unidas, el examen del Consejo Económico y Social debe establecer un mecanismo para que los cursos de la Escuela Superior del Personal sean más accesibles desde el punto de vista financiero y no obstaculicen la innovación en materia de formación en las organizaciones de las Naciones Unidas.