



Asamblea General

Distr. general
5 de septiembre de 2017
Español
Original: inglés

Septuagésimo segundo período de sesiones
Tema 143 del programa provisional*
Dependencia Común de Inspección

Gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

Adición

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 “Gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas” (véase A/72/325).

* A/72/150.



Resumen

En el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas” (véase A/72/325) se examina el actual entorno de conocimientos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y, entre otras cosas, se señalan las buenas prácticas y los problemas relacionados con la ejecución de las actividades de gestión de los conocimientos, así como la disposición de las organizaciones a utilizar prácticas de intercambio de conocimientos en los procesos de adopción de decisiones.

En la presente nota se recogen las opiniones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas acerca de las recomendaciones formuladas en el informe. Las opiniones se han consolidado con arreglo a la información proporcionada por las organizaciones que integran la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, que acogieron favorablemente el informe y respaldaron algunas de sus conclusiones.

I. Introducción

1. En el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas” se examina el actual entorno de conocimientos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y, entre otras cosas, se señalan las buenas prácticas y los problemas relacionados con la ejecución de las actividades de gestión de los conocimientos, así como la disposición de las organizaciones a utilizar prácticas de intercambio de conocimientos en los procesos de adopción de decisiones.

II. Observaciones generales

2. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas acogen con beneplácito el informe y reconocen que los entornos basados en los conocimientos permiten mejorar la adopción de decisiones y aumentar la eficacia, la productividad y la calidad, favoreciendo así el desempeño general. Consideran que el informe es pertinente y oportuno, y señalan en particular la inclusión de la gestión de los conocimientos en la resolución 71/243 de la Asamblea General sobre la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, y creen que ayudará a incorporar la gestión de los conocimientos dentro de las organizaciones de las Naciones Unidas y entre ellas, especialmente en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

3. Las organizaciones consideran que el informe ofrece un conjunto de recomendaciones oficiales y oficiosas útiles que pueden fortalecer la gestión de los conocimientos, así como buenas prácticas que pueden fomentar un mayor intercambio de conocimientos en el seno de las Naciones Unidas. Señalan además que el intercambio de buenas prácticas también se promovió a través de la Conferencia sobre una Alianza Mundial para el Conocimiento en favor del Desarrollo, acerca de la gestión de los conocimientos, organizada conjuntamente en Ginebra por la Dependencia Común de Inspección, en abril de 2017. Por otra parte, apoyan el énfasis del informe en el elemento “humano” de la gestión de los conocimientos, más allá de los sistemas y procesos al efecto, y el reconocimiento de que el capital humano es uno de los factores prevalentes en el proceso de gestión de los conocimientos, que es por definición un “proceso participativo”.

4. Las organizaciones encomian que en el informe se reconozca la necesidad de analizar la demanda de conocimientos especializados del personal, que constituye ya una esfera de trabajo emergente en consonancia con las estrategias de gestión de los conocimientos de varias organizaciones.

5. Si bien valoran en términos generales el informe, las organizaciones destacan algunas esferas en las que convendría realizar un análisis más exhaustivo. Señalan que uno de los objetivos del informe era evaluar los progresos realizados desde el anterior examen de la Dependencia Común de Inspección realizado en 2007, y observan que aún no se han aplicado plenamente varias de las recomendaciones del anterior examen o que se ha dado marcha atrás en algunos de los progresos realizados. Habría sido útil recoger en el informe una reflexión más profunda sobre las posibles lecciones que de ello cabe extraer para aumentar las posibilidades de que el actual conjunto de recomendaciones sea más realista y se aplique efectivamente. En particular, en el informe no se abordan suficientemente las cuestiones relativas al apoyo de los niveles superiores y los incentivos institucionales para estimular la generación, el intercambio y la utilización de conocimientos, a pesar de ser factores fundamentales en esta labor.

6. Las organizaciones señalaron que el informe recalca con acierto la necesidad de elaborar enfoques más sólidos para medir los efectos de la gestión de los conocimientos. No obstante, a pesar de que en el informe se ofrecen ejemplos, se refieren principalmente a indicadores de proceso, y habría sido conveniente incluir en el informe orientaciones para evaluar o documentar la contribución de las actividades de gestión de los conocimientos a objetivos institucionales más amplios, en particular en el contexto de la Agenda 2030. Tales orientaciones no solo reforzarían la tesis a favor de una mayor inversión, sino que también ayudarían a determinar los enfoques que ofrecieran más valor añadido.

7. Además de sus observaciones sobre el contenido del informe, las organizaciones realizaron otras reflexiones más generales sobre el tema de la gestión de los conocimientos. A este respecto, algunas organizaciones subrayaron la necesidad de reconocer los desafíos inherentes al desarrollo, organización, intercambio e integración estratégicos, sistemáticos y eficientes de los conocimientos, a la vez que se logra la participación de todos los interesados pertinentes. Recalaron que las iniciativas para aplicar la gestión y el intercambio de conocimientos no deben subestimar el grado de cambio cultural necesario y que, en el caso de las organizaciones que aún no han establecido estrategias y programas de gestión de los conocimientos, la incorporación en los hábitos de trabajo cotidianos de competencias y habilidades de gestión e intercambio de conocimientos puede llevar un tiempo considerable.

8. Por último, las organizaciones observan que, habida cuenta de la clara superposición entre la gestión de la información y la gestión del conocimiento, en particular a la hora de implantar procesos que garanticen que la información o los conocimientos pertinentes lleguen a las personas adecuadas en el momento preciso, debería elaborarse un mecanismo de coordinación que abarque a todas las entidades que tengan interés en ambas esferas.

III. Observaciones específicas sobre las recomendaciones

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían elaborar estrategias y políticas de gestión de los conocimientos con arreglo al mandato, las metas y los objetivos de sus organizaciones respectivas, antes de finales de 2018. Esas estrategias deberían basarse en una evaluación de las necesidades de gestión de los conocimientos actuales y futuras e incluir medidas de aplicación.

9. Las organizaciones apoyan la recomendación y señalan que las estrategias de gestión de los conocimientos avalan los planes estratégicos institucionales, asegurando que el personal y los asociados generen, adquieran, compartan y utilicen conocimientos de alta calidad, lo que contribuye a mejorar la formulación y ejecución de los programas y la eficiencia operacional.

10. Sin embargo, algunas organizaciones observan que, en la práctica, las organizaciones difieren considerablemente en la manera de articular la labor de gestión de los conocimientos, y señalan que en las organizaciones con funciones descentralizadas de gestión de los conocimientos podría no resultar útil una estrategia formal. En su lugar, podría ser más apropiado un marco que establezca principios y objetivos de alto nivel y articule la manera en que deben ajustarse a ellos las distintas partes de la organización.

Recomendación 2

El Secretario General, en consulta con el Grupo Superior de Gestión, debería elaborar, por lo menos, un conjunto mínimo de directrices sobre la gestión de los conocimientos para la Secretaría de las Naciones Unidas sobre la base de las mejores prácticas y experiencia de los departamentos, así como de los fondos, programas y organismos especializados y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), antes de finales de 2018.

11. Las organizaciones apoyan la recomendación y señalan la utilidad de aprovechar las mejores prácticas y experiencia de otros fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas, y observan que un conjunto de normas y directrices mínimas permitirá mejorar la colaboración interinstitucional para la gestión y el intercambio de conocimientos.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían tomar medidas graduales orientadas a integrar las competencias y habilidades de gestión e intercambio de conocimientos en sus respectivos sistemas de evaluación de la actuación profesional del personal, planes de trabajo anuales, descripciones de puestos y competencias básicas institucionales, antes de finales de 2020.

12. Las organizaciones apoyan la recomendación y señalan que su aplicación puede alentar a los trabajadores a crear y compartir conocimientos y a establecer responsabilidades claras para una gestión del desempeño más eficaz con respecto a las aptitudes y capacidades de gestión de los conocimientos.

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían establecer normas y procedimientos para la retención y transferencia de conocimientos del personal que se jubila, se traslada o abandona el puesto, como parte de los procesos de planificación de la sucesión de las organizaciones.

13. Las organizaciones apoyan la recomendación y observan que el riesgo en lo que respecta a la retención de conocimientos es más acusado en el caso de las entidades con alta movilidad o rotación de personal.

Recomendación 5

El Secretario General debería adoptar medidas para optimizar el potencial del Centro de los Conocimientos para el Desarrollo Sostenible de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, entre otras cosas, solicitando al Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR), al Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), a la Universidad de las Naciones Unidas (UNU) y al Centro de los Conocimientos para el Desarrollo Sostenible de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas que, conjuntamente, formulen y lleven a cabo programas de formación sobre la gestión de los conocimientos adaptados a los principios holísticos en que se basa la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esos programas de formación deberían promover de manera integrada la gestión de los conocimientos producidos por todas las partes interesadas en las actividades del sistema de las Naciones Unidas, o asociadas a ellas, y destinados a su uso.

14. Las organizaciones apoyan la recomendación y observan que su aplicación requiere elaborar un conjunto mínimo de competencias y capacidades en las diferentes organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para apoyar el enfoque holístico, integrado y colaborativo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, fomentando la colaboración interinstitucional a fin de mejorar los resultados y el intercambio de conocimientos.

Recomendación 6

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con una larga y amplia experiencia en la gestión de los conocimientos deberían tomar la iniciativa de incorporar, en el programa de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), un tema dedicado a la gestión de los conocimientos a fin de ofrecer la oportunidad de compartir, a nivel estratégico, experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas con miras a desarrollar gradualmente una cultura de gestión de los conocimientos común para todo el sistema.

15. Las organizaciones apoyan la recomendación y señalan que muchas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han venido desarrollando y mejorando su gestión de los conocimientos en los últimos años y que el conocimiento acumulado, las buenas prácticas y las enseñanzas extraídas deben compartirse entre todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a fin de evitar la duplicación y de ayudar a acelerar el ritmo de las que se encuentren en vías de desarrollar y mejorar sus capacidades de gestión de los conocimientos.

Recomendación 7

La Asamblea General debería incluir en su programa un tema o subtema dedicado a la gestión de los conocimientos en el sistema de las Naciones Unidas y solicitar que se presente un informe al Secretario General, con contribuciones de los miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), sobre las mejores prácticas e iniciativas para todo el sistema en la esfera de la gestión de los conocimientos que apoyen el enfoque holístico, integrado y colaborativo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

16. Tras observar que está dirigida a la Asamblea General, las organizaciones manifiestan su apoyo a la recomendación, dado que representa una valiosa contribución al desarrollo y la mejora de la gestión de los conocimientos a través de la colaboración interinstitucional.