



**Naciones Unidas**

# **Comité de Expertos en Administración Pública**

**Informe sobre el octavo período de sesiones  
(30 de marzo a 3 de abril de 2009)**

**Consejo Económico y Social**  
**Documentos Oficiales, 2009**  
**Suplemento No. 24**

**Consejo Económico y Social**  
Documentos Oficiales, 2009  
Suplemento No. 24

## **Comité de Expertos en Administración Pública**

**Informe sobre el octavo período de sesiones  
(30 de marzo a 3 de abril de 2009)**



Naciones Unidas • Nueva York, 2009



*Nota*

Las firmas de los documentos de las Naciones Unidas se componen de letras mayúsculas y cifras.

---

## *Resumen*

El presente informe contiene las conclusiones y recomendaciones del octavo período de sesiones del Comité de Expertos en Administración Pública, celebrado en la Sede de las Naciones Unidas del 30 de marzo al 3 de abril de 2009. El Comité, que fue establecido por el Consejo Económico y Social en su resolución 2001/45, está formado por 24 expertos nombrados a título personal por un período de cuatro años. En su actual período de sesiones, el Comité trató los siguientes temas sustantivos: a) el factor humano en el fomento de la capacidad para el desarrollo; b) compendio de la terminología básica de las Naciones Unidas sobre gobernanza y administración pública, c) examen de las actividades del programa de las Naciones Unidas de administración pública, finanzas y desarrollo, y d) perspectiva de la administración pública sobre la aplicación de los objetivos y compromisos convenidos internacionalmente con respecto a la salud pública mundial.

Basándose en las deliberaciones relativas a los temas mencionados, el Comité recomendó un proyecto de resolución al Consejo Económico y Social para su examen y aprobación.

## Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
I. Proyecto de resolución recomendado para que lo apruebe el Consejo Económico y Social.....	1
II. Organización del período de sesiones.....	3
A. Duración del período de sesiones.....	3
B. Asistencia.....	3
C. Programa.....	3
D. Elección de la Mesa.....	4
III. Resumen de las deliberaciones y conclusiones.....	5
A. Labor del Comité.....	5
B. El factor humano en el fomento de la capacidad y el desarrollo.....	5
C. Compendio de la terminología básica de las Naciones Unidas sobre gobernanza y administración pública.....	12
D. Perspectiva de la administración pública sobre la aplicación de los objetivos y compromisos convenidos internacionalmente con respecto a la salud pública mundial.....	13
E. Examen de las actividades del programa de las Naciones Unidas de administración pública, finanzas y desarrollo.....	15
F. Proyecto de programa de trabajo y de programa para el próximo período de sesiones del Comité de Expertos y examen preliminar del proyecto de informe del Comité.....	17
<b>Anexos</b>	
I. Lista de documentos.....	19
II. Sugerencias para períodos de sesiones futuros del Comité de Expertos en Administración Pública.....	20

## Capítulo I

### Proyecto de resolución recomendado para que lo apruebe el Consejo Económico y Social

El Comité de Expertos en Administración Pública recomienda que el Consejo Económico y Social apruebe el siguiente proyecto de resolución:

*El Consejo Económico y Social,*

*Recordando* sus resoluciones 2002/40, de 19 de diciembre de 2002, 2003/60, de 25 de julio de 2003, 2005/3, de 31 de marzo de 2005, 2005/55, de 21 de octubre de 2005, 2006/47 de 28 de julio de 2006, 2007/38, de 4 de octubre de 2007, y 2008/32, de 25 de julio de 2008, y también las resoluciones de la Asamblea General 50/225, de 19 de abril de 1996, 56/213, de 21 de diciembre de 2001, 57/277, de 20 de diciembre de 2002, 58/231, de 23 de diciembre de 2003, 59/55, de 2 de diciembre de 2004, 60/34, de 30 de noviembre de 2005, y 63/202, de 19 de diciembre de 2008, todas relativas a la administración pública y el desarrollo,

*Tomando nota con reconocimiento* de la labor precursora realizada por el programa de las Naciones Unidas de administración pública, finanzas y desarrollo en la prestación de apoyo a los Estados Miembros mediante servicios de investigación analítica, promoción, asesoramiento y capacitación de los miembros de la administración pública en materia de desarrollo de la capacidad humana, desarrollo del gobierno electrónico y participación ciudadana durante los últimos 61 años desde su creación en 1948<sup>1</sup>,

*Tomando nota con reconocimiento* de la labor realizada por el Comité de Expertos en Administración Pública sobre su octavo período de sesiones, incluidos los documentos sobre el factor humano en el fomento de la capacidad para el desarrollo, la incorporación de las cuestiones de salud y creación de capacidad humana en la administración pública y el glosario en línea de gobernanza y administración pública de las Naciones Unidas, y de su continuo apoyo a la labor realizada por el Consejo Económico y Social en relación con la promoción y el desarrollo de la administración pública y la gobernanza de los Estados Miembros,

*Reconociendo* que, sobre todo porque las condiciones y el contexto del desarrollo, el crecimiento y la gobernanza han cambiado, las prioridades de la administración pública, como la creación de capacidad para el crecimiento y el desarrollo y el control nacional del desarrollo, siguen siendo cuestiones intersectoriales de importancia crítica para la solución de la actual crisis financiera mundial y para la consecución de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio,

*Reconociendo con agradecimiento* las aportaciones sustantivas proporcionadas por los miembros actuales del Comité para el fortalecimiento de la capacidad de la administración pública a nivel regional, nacional y local;

1. *Toma nota* de las conclusiones que figuran en el informe del Comité de Expertos en Administración Pública sobre su octavo período de sesiones<sup>2</sup>, relativas a la necesidad de seguir creando capacidad para el desarrollo, a nivel nacional y

<sup>1</sup> Véase la resolución 60/1 de la Asamblea General, párr. 11.

<sup>2</sup> *Documentos Oficiales del Consejo Económico y Social, 2009, Suplemento No. 24 (E/2009/5).*

subnacional, y de que la Secretaría siga aumentando su apoyo a la creación de capacidad<sup>3</sup> en el sector público;

2. *Toma nota también con reconocimiento* de la aportación de la Comisión de Expertos en Administración Pública al examen ministerial anual de 2009 sobre el tema “Aplicación de los objetivos y compromisos convenidos internacionalmente con respecto a la salud pública mundial”;

3. *Pide* a la Secretaría que siga otorgando el debido reconocimiento a las iniciativas innovadoras emprendidas por los Estados miembros en el sector público por medio de actividades emblemáticas del Día de las Naciones Unidas para la Administración Pública y los Premios de las Naciones Unidas a la Administración Pública, a fin de prestar apoyo de la aplicación de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio;

4. *Pide* a la Secretaría que siga aumentando su apoyo a la creación de capacidad mediante la investigación analítica, los servicios de asesoramiento y la capacitación tradicional y en línea, haciendo hincapié en el fomento de la confianza, la participación ciudadana, los recursos humanos y el desarrollo institucional;

5. *Pide* a la Secretaría que, habida cuenta de que la actual crisis económica y financiera constituye un reto enorme para la administración pública, mejore su importante labor en pro del desarrollo de las instituciones y los recursos del sector público para la consecución de los objetivos de desarrollo internacionalmente convenidos, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio, prosiguiendo el desarrollo de su capacidad analítica y de asesoramiento, integrando en mayor medida la investigación y el análisis en la labor normativa y operacional, y prosiguiendo su colaboración con otros asociados en la elaboración de productos conjuntos;

6. *Pide* a la Secretaría que, a fin de facilitar la promoción y aplicación del Plan de Acción de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información, siga apoyando y facilitando la labor de la Alianza Mundial a favor de las tecnologías de la información y las comunicaciones y el desarrollo, el Foro para la Gobernanza de Internet, y el Centro mundial sobre la tecnología de la información y las comunicaciones en los parlamentos, así como la aplicación del Plan de Acción de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información en materia de cuestiones relacionadas con el gobierno electrónico;

7. *Pide* a la Secretaría que colabore con los socios pertinentes, especialmente las escuelas de administración pública y los institutos de investigación en todo el mundo, y siga ampliando y manteniendo, a nivel nacional y subnacional, una base mundial de conocimientos, en el marco de la Red en línea de las Naciones Unidas sobre administración y finanzas públicas (UNPAN), de estrategias administrativas, políticas públicas, redes de expertos, mejores prácticas y experiencias adquiridas, en los ámbitos antes mencionados, con el objetivo general de promover la eficiencia, la eficacia, la transparencia, la rendición de cuentas y la participación en el sector público, y de apoyar el logro de los objetivos de desarrollo internacionalmente convenidos, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio;

8. *Aprueba* la convocación del noveno período de sesiones de la Comisión.

---

<sup>3</sup> Véase la resolución 60/1 de la Asamblea General, párr. 22 f).



## Capítulo II

### Organización del período de sesiones

#### A. Duración del período de sesiones

1. El Comité de Expertos en Administración Pública, establecido por el Consejo Económico y Social en su resolución 2001/45, está formado por 24 expertos nombrados a título personal por el Consejo, a propuesta del Secretario General. El Comité celebró su octavo período de sesiones en la Sede de las Naciones Unidas del 30 de marzo al 3 de abril de 2009.

#### B. Asistencia

2. Asistieron al período de sesiones 20 miembros del Comité. También asistieron observadores de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y de organizaciones intergubernamentales, no gubernamentales y otras organizaciones.

3. Asistieron al período de sesiones los siguientes miembros del Comité: Luis F. Aguilar Villanueva (México), Ousmane Batoko (Benin), Marie-Françoise Bechtel (Francia), Rachid Benmokhtar Benabdellah (Marruecos), Emilia T. Boncodin (Filipinas), Jocelyne Bourgon (Canadá), Luiz Carlos Bresser-Pereira (Brasil), Mario P. Chiti (Italia), Mikhail Dmitriev (Federación de Rusia), Jennifer Dorn (Estados Unidos), Edgar Alfonso González Salas (Colombia), Werner Jann (Alemania), Taher H. Kanaan (Jordania), Pan Suk Kim (República de Corea), Florin Lupescu (Rumania), José Oscar Monteiro (Mozambique), Peter Anyang' Nyong'o (Kenya), Siripurapu Kesava Rao (India), Prijono Tjiptoherijanto (Indonesia) y Gwendoline Anne Williams (Trinidad y Tobago).

4. No pudieron asistir los siguientes miembros: Barbara Kudrycka (Polonia), Anthony Makrydemetres (Grecia) y Wang Xiaochu (China). Debido al nuevo cargo que ocupa en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Sra. Geraldine Fraser-Moleketi (Sudáfrica) no puede participar en su calidad de miembro del Comité.

5. La lista de observadores que asistieron al período de sesiones puede consultarse en la Intranet de las Naciones Unidas (véase <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan029825.pdf>).

#### C. Programa

6. El programa del Comité para su octavo período de sesiones fue el siguiente:

1. Elección de la Mesa.
2. Aprobación del programa y otras cuestiones de organización.
3. El factor humano en el fomento de la capacidad y el desarrollo.
4. Compendio de la terminología básica de las Naciones Unidas sobre gobernanza y administración pública.

5. Examen del Programa de las Naciones Unidas en materia de administración pública, finanzas y desarrollo.
6. Perspectiva de la administración pública sobre la aplicación de los objetivos y compromisos convenidos internacionalmente con respeto a la salud pública mundial.
7. Proyecto de programa de trabajo y programa para el noveno período de sesiones del Comité de Expertos en Administración Pública.

#### **D. Elección de la Mesa**

7. Los siguientes son los miembros que actúan como Presidente, Vicepresidentes y Relator durante el actual período de sesiones:

*Presidenta:*

Sra. Jocelyne **Bourgon** (Canadá)

*Vicepresidentes:*

Sr. Taher H. **Kanaan** (Jordania)

Sr. Luis F. **Aguilar Villanueva** (México)

Sr. Peter **Anyang' Nyong'o** (Kenya)

*Relator:*

Sr. Pan Suk **Kim** (República de Corea)

## Capítulo III

### Resumen de las deliberaciones y conclusiones

#### A. Labor del Comité

8. En la sesión de apertura, la Presidenta dio la bienvenida a los expertos y presentó el tema principal del período de sesiones: el factor humano en el fomento de la capacidad y el desarrollo. Hubo dos declaraciones introductorias, pronunciadas respectivamente por el Presidente del Consejo Económico y Social y el Subsecretario General de Desarrollo Económico, que enmarcaron los debates del Comité poniendo de relieve el papel del factor humano en el desarrollo. Los discursos subrayaron la importancia de invertir en el capital humano, mediante una formación adecuada y el fomento de la capacidad, y de prestar la debida atención a la creación de instituciones y el desarrollo de liderazgo.

9. A continuación, el Director de la División de Administración Pública y Gestión del Desarrollo del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales hizo una breve declaración de carácter administrativo agradeciendo a los miembros del Comité por su participación y a los funcionarios de la Secretaría que prestaban servicio al período de sesiones. El Director también expresó su agradecimiento por la importante labor y contribución de la Sra. Geraldine Fraser-Moleketi que, habiendo aceptado un nuevo cargo en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, ya no podía seguir actuando como miembro del Comité.

10. El Comité procedió a la elección de los nuevos integrantes de la Mesa para el año 2009. El Sr. Peter Anyang' Nyong'o fue nombrado Vicepresidente para la región de África. El Sr. Pan Suk Kim fue nombrado Relator. A continuación, el Comité aprobó por unanimidad el programa propuesto para su octavo período de sesiones.

#### B. El factor humano en el fomento de la capacidad y el desarrollo

11. La nota de la Secretaría (E/C.16/2009/2), junto con las aportaciones de los miembros del Comité, establecieron los parámetros generales para las deliberaciones del Comité. Haciendo hincapié en la necesidad de reconfigurar los regímenes de gestión de los recursos humanos en consonancia con los problemas específicos del desarrollo, el documento se refiere a la importancia del desarrollo de los recursos humanos en la administración pública, así como en el sector privado y la sociedad civil. El documento también se refiere a las diferentes formas de adecuar las aptitudes a las funciones, incluidas las innovaciones materia de selección y contratación de personal en el sector público; la reforma del régimen de sueldos como medio de fomentar la capacidad, y la igualdad y la diversidad en la administración pública. Por último, trata el impacto de la incorporación de la tecnología de la información y las comunicaciones en las estrategias de gestión de los recursos humanos, en particular, el efecto beneficioso del aprendizaje electrónico en la reducción de costes, la mejora del desempeño de la organización y el aumento de la calidad de la prestación de servicios públicos.

### **Régimen de gestión de los recursos humanos: tendencias futuras**

12. En su presentación, la Sra. Marie-Françoise Bechtel destacó la gestión de los recursos Humanos, como una parte importante e integral del fomento de la capacidad para el desarrollo. Definiéndola como el conjunto de herramientas y criterios para contratar, formar y perfeccionar empleados públicos profesionales, la oradora distinguió dos categorías generales de fuerzas que pueden garantizar la eficacia de la gestión de recursos humanos, a saber, las soluciones institucionales y las de gestión.

13. En el plano *institucional*, explicó en términos generales: a) los mecanismos de promoción interna adecuados, b) la gestión de la carrera con miras al futuro y basada en el análisis demográfico y la evaluación de las necesidades, c) el servicio público participativo que integra una movilidad satisfactoria, y d) los mecanismos eficaces de seguimiento y evaluación. En el plano *de la gestión*, hizo hincapié en: a) los esquemas de servicios públicos participativos e inclusivos, b) las reuniones públicas e interactivas del personal directivo; c) la capacitación permanente y el fomento de la capacidad para la preparación de una mano de obra cualificada, y d) la ética en la administración pública.

14. En su presentación, la Sra. Bechtel destacó que la elección del conjunto de medidas que debían aplicarse dependería, entre otras cosas, de si el régimen dominante de gestión de los recursos humanos se basaba en el mérito o la promoción, si daba más importancia a los conocimientos generales o especializados, así como el grado de autonomía de la administración pública en relación con el gobierno y el grado de centralización del sistema de administración pública.

15. Los debates del Comité se centraron en cuatro cuestiones relativas a la gestión de recursos humanos: a) la naturaleza no monolítica de la administración pública, b) los efectos de los factores económicos, especialmente la crisis actual, sobre la gestión de los recursos humanos, c) los límites imprecisos entre los ámbitos político y administrativo, y d) las motivaciones de orden individualista/materialista o público/cognitivo de los funcionarios públicos.

16. La primera cuestión, a saber, la naturaleza no monolítica de la administración pública, se refiere a las dificultades que plantea una definición de la administración pública como un concepto y una práctica uniformes cuando en realidad sus diversos componentes, como los organismos especializados o las entidades independientes, pueden responder a distintas fuerzas. Por ejemplo, si bien es verdad que en muchas partes del mundo los ministerios de finanzas tienden a atraer al personal más calificado, no lo es menos que, con frecuencia, otros organismos quedan excluidos porque carecen de capital humano. La disparidad entre las finanzas públicas y otros subsectores de la administración pública, como la educación o la salud, se debe no sólo a las diferencias de remuneración, sino también al desfase entre las prioridades educativas y el prestigio que acompaña determinadas carreras públicas. Una maestra de jardín de infancia, por ejemplo, debe completar generalmente menos años de educación y en muy pocos casos recibe una remuneración equivalente a la de un inspector de la enseñanza, a pesar de que el trabajo de maestra no es ni menos importante ni menos exigente.

17. Un ejemplo de la segunda cuestión, a saber, los efectos de la situación económica en el capital humano de la administración pública, es la práctica de la subcontratación, que se ha vuelto cada vez más habitual en la administración pública debido, en particular, a los efectos de la crisis financiera actual. También se

ha producido un aumento de la competencia abierta, en particular un aumento de la movilidad lateral del sector privado al sector público, pese a que, en algunos países, se plantearon dificultades al tratar de formar a dirigentes de la administración pública como directores de empresas.

18. La tercera cuestión, a saber, los límites imprecisos entre los ámbitos político y administrativo, se refiere al grado de interdependencia entre los dos ámbitos. La candidatura política de funcionarios de carrera de nivel superior, por ejemplo, podría ayudar a crear el tan necesario ciclo de confianza. Los funcionarios públicos, en general, suelen apreciar también las oportunidades de movilidad que los cambios en la dinámica política pueden ofrecer.

19. La cuarta cuestión, a saber, las motivaciones de orden individualista/ materialista o público/cognitivo de los funcionarios públicos, es también fundamental para determinar la configuración del capital humano de la administración pública. A menudo, no es la compensación monetaria lo que hace que los ciudadanos elijan una carrera en la administración pública, sino la posibilidad de servir a su país o de influir en la toma de decisiones y participar en la formulación de políticas. Por lo tanto, la idea de la búsqueda del bien público en lugar del enriquecimiento propio es parte integrante de la administración pública.

20. Además de éstas, hay otras cuestiones de gestión de los recursos humanos que también son fundamentales para el fomento de la capacidad y el desarrollo, como la remuneración, los incentivos y los beneficios, la necesidad indispensable de que los dirigentes políticos principales reconozcan que la gestión de los recursos humanos es un ámbito importante en sí mismo, y la adaptación de los programas de desarrollo de los recursos humanos a los funcionarios públicos en todos los niveles de la jerarquía. La gestión de los recursos humanos también es importante para la creación de burocracias no discriminatorias. En este sentido, es necesario incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la formulación de políticas, la gestión y la capacitación de dirigentes para que las mujeres y los hombres tengan acceso en igualdad de condiciones a la toma de decisiones e reciban el mismo trato como beneficiarios de servicios.

### **Rendición de cuentas, transparencia y confianza de los ciudadanos en el gobierno**

21. El Sr. Werner Jann subrayó el papel fundamental de la rendición de cuentas para el fortalecimiento de las capacidades cognitivas y participativas de los ciudadanos, el desarrollo de las capacidades profesionales y consultivas de las organizaciones intermediarias, y la consolidación de la capacidad analítica y de aprendizaje de los gobiernos y los encargados de la gestión pública. El orador también subrayó que el fomento de la confianza debe considerarse un elemento que contribuye a la rendición de cuentas. Para fomentar la confianza, son importantes el grado de inclusión y de rendición de cuentas de la toma de decisiones interna (legitimidad del proceso) y la eficacia general del sistema (legitimidad del producto). En el ámbito de la auditoría, por ejemplo, la independencia de las instituciones de auditoría ha contribuido considerablemente a la confianza y los mecanismos de fomento de la confianza.

22. La índole y la dirección de la relación entre la confianza, la rendición de cuentas y el desempeño del gobierno son distintas en función del grado de desarrollo general de un país. Una serie de estudios indican que la confianza ha disminuido tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Algunos países en desarrollo, pese a la escasa confianza que inspiran sus gobiernos, han logrado un buen desempeño. Por el contrario, se ha observado una disminución de la confianza de la población en el gobierno en el mundo desarrollado, incluso en los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos que tienen el mejor desempeño. Estas tendencias confirman la idea de que el fortalecimiento de la función pública requiere no sólo interacción a nivel interno (dentro de la administración y el gobierno) sino también a nivel externo (con la sociedad y otros actores de gobierno).

23. La falta de profesionalidad y la corrupción en la administración pública suelen tener origen en problemas institucionales. Por lo tanto, conviene examinar los arreglos, las estructuras, los sistemas y las prácticas institucionales de la administración pública y hacerlos propicios a la participación cívica, la transparencia y la rendición de cuentas. Al hacerlo, es necesario fortalecer el Estado y sus instituciones. En este sentido, una administración pública basada en normas, profesional, eficiente, eficaz, transparente y receptiva puede ser fundamental, especialmente cuando va unida a la participación y la consulta de los ciudadanos y la sociedad civil.

24. Otros modelos de Estado y de desarrollo institucional también pueden ser viables en diferentes contextos y circunstancias. El hecho de prever distintos modelos de desarrollo institucional en diferentes contextos es útil también porque la administración pública no está desligada del contexto cultural o los sistemas de valores. Esto no significa que haya que adoptar una perspectiva basada en la cultura, sino que hace falta tener en cuenta las distintas idiosincrasias cuando se utilicen las mejores prácticas de otros países.

25. Además de los modelos alternativos de Estado y de desarrollo institucional, también es importante encontrar marcos comunes para analizar el factor humano en el desarrollo. Por ejemplo, el énfasis en los procesos a nivel del sistema y las interacciones de las instituciones oficiales con los ciudadanos en que se haga hincapié en los resultados cívicos más que en la democratización formal puede, por sí mismo, arrojar resultados esclarecedores.

### **Prestación de servicios en la era de la información**

26. La ponente, Sra. Jennifer L. Dorn, subrayó el importante papel desempeñado por la Web 2.0 en por lo menos tres ámbitos: a) como herramienta de colaboración en línea para que las partes interesadas y los ciudadanos participen de manera eficaz e integral en la toma de decisiones; b) como herramienta para resolver incluso problemas complejos y controvertidos del gobierno y c) como mecanismo innovador y útil para superar las crisis o, incluso, para impedir que surjan, mediante un uso más eficaz y oportuno de los datos intersectoriales pertinentes.

27. Las deliberaciones del Comité se centraron en torno a dos cuestiones generales: a) cómo promover una utilización más asidua y eficaz de la información y los servicios ofrecidos por el sector público, y b) cómo abordar los obstáculos que existen actualmente y que podrían surgir en el futuro contra la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, sin dejar de controlar sus efectos secundarios negativos.

28. Con respecto a la primera cuestión, había consenso en cuanto al hecho de que la aplicación de herramientas electrónicas mejora la interacción del gobierno con los ciudadanos, a la vez que fortalece la rendición de cuentas. Un diálogo abierto y sincero con los ciudadanos, ya sea electrónico o cara a cara, puede redundar en mejores políticas y servicios gubernamentales. La cuestión es cómo organizar la participación y establecer las prioridades para no abrumar a la población con información. A este respecto, el Comité convino en que los gobiernos deben mejorar las infraestructuras de tecnología de la información de que disponen actualmente, especialmente por lo que respecta a la introducción y aplicación de la tecnología de banda ancha, a fin de que las aplicaciones puedan funcionar sin tropiezos y para proporcionar a los ciudadanos un acceso rápido y fácil a la información y los servicios que se ofrecen. El hecho de ofrecer a los ciudadanos los servicios electrónicos que necesitan, en lugar de los que el gobierno piensa que necesitan, también se traducirá en un aumento de la participación y el uso de esos servicios.

29. Con respecto a la segunda cuestión, se hizo hincapié en que muchos países en desarrollo no disponen de tecnología de vanguardia. La brecha digital y las cuestiones de equidad son algunas de las barreras que dificultan el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones. En casi todos los países en desarrollo la tasa de penetración de Internet es baja, lo que significa que la gran mayoría de la población no tiene acceso a la información y los conocimientos que se publican en línea. Para mitigar los efectos de esas barreras, el Comité propuso una solución alternativa, a saber, invertir en la telefonía móvil. La telefonía móvil puede resultar más eficaz en función de los costos y puede redundar en una sociedad electrónica más portátil. Esto es especialmente importante porque la tasa de penetración de los teléfonos móviles es considerablemente más elevada que la de las computadoras personales.

30. El Comité llegó a la conclusión de que algunos sistemas de administración pública no tenían ni la capacidad ni la aptitud necesarias para utilizar eficazmente las herramientas electrónicas que podrían promover una mayor participación ciudadana. La cuestión de la baja remuneración del sector público en comparación con la del sector privado se mencionó como factor que hacía difícil retener personal de tecnología de la información de alto nivel en el gobierno, lo que pone de relieve la importancia de la creación de capacidad en general.

### **Liderazgo y aprendizaje**

31. En su presentación, la Sra. Gwendoline Williams destacó varios métodos que permiten fomentar el liderazgo efectivo y capacitar a responsables eficaces en la administración pública. En general, es esencial fortalecer los recursos humanos, reestructurar y reforzar la administración pública, aplicar un marco de gestión de la actuación profesional en todos los niveles y definir las competencias. Concretamente, cuatro factores ejercen una función central para el fomento del liderazgo en la administración pública: una perspectiva centrada en los ciudadanos, coherencia en los servicios prestados por múltiples vías, fluidez del servicio entre todos los sectores de la administración y comunicación y educación proactivas.

32. Las deliberaciones del Comité sobre el método para fomentar y reforzar la función de liderazgo en la administración pública, al tiempo que se promueve el aprendizaje permanente, se centraron en dos perspectivas fundamentales: la función e importancia de las acciones individuales y el relieve de los marcos institucionales. Ambas perspectivas son importantes para permitir el fomento transformativo del

liderazgo en la administración pública. También son decisivas diversas estrategias, políticas y herramientas de recursos humanos más concretas, entre las que se pueden incluir: a) claridad acerca de la estrategia y los objetivos de las actividades de fomento; b) definición de criterios para la selección de los dirigentes de la gestión del cambio en el seno de los distintos departamentos gubernamentales; c) conexión de la capacitación con el plan general de fomento del liderazgo; y d) reconocimiento de las distintas aptitudes de liderazgo necesarias para diferentes regímenes administrativos y sistemas políticos.

33. Desde una perspectiva individual, los dirigentes de la administración pública se definieron como los funcionarios públicos con capacidad para tomar iniciativas, adoptar decisiones y actuar en consecuencia, asumir riesgos calculados y lograr resultados que, al mismo tiempo, actúan como buenos trabajadores en equipo que pueden aportar coherencia y unidad a la organización. Desde una perspectiva institucional, se subrayaron la implantación de esas cualidades de liderazgo y la creación de mecanismos incentivadores adecuados. Se hizo especial hincapié en el mundo en desarrollo, África en particular, donde los sistemas de la administración pública han sufrido carencias en esas cualidades de liderazgo y su implantación.

34. El Comité también señaló a la atención la importancia de tener una aptitud adecuada y resistencia emocional, junto con conocimientos técnicos y experiencia jurídica, al fomentar las cualidades de liderazgo. Se indicó que la creación y el refuerzo de esas aptitudes exige una gama de herramientas y enfoques, como la gestión del cambio, así como técnicas y estrategias de fomento del liderazgo como el asesoramiento, la orientación y el empoderamiento individualizados mediante el uso innovador y efectivo de la tecnología de la información y las comunicaciones. Asimismo se destacó la importancia de comprender el concepto de que el liderazgo es básicamente una “caja negra”. Esto significa que las cualidades personales, unidas a la experiencia práctica única de cada persona, son factores significativos para formar a los responsables de la administración pública. En este sentido, son críticos el aprecio del funcionario y la solidaridad de la organización y del sistema de la administración pública en general.

#### **Observaciones generales y conclusiones del Comité**

35. La antigua forma de actuar de los gobiernos está cambiando radicalmente. Los ciudadanos quieren tener la información a su disposición de inmediato y en el formato que elijan. No solamente quieren tener la posibilidad de hacer transacciones en línea, sino que también desean transmitir sus opiniones y preocupaciones a todos los niveles gubernamentales mediante conversaciones en línea. Es importante comprender la función crucial de las herramientas de la tecnología de la información y las comunicaciones a fin de posibilitar ese cambio y difundir entre los ciudadanos la información y los servicios que presta la administración pública. Un método sencillo de acceder a la información, por ejemplo iniciando una sola sesión, simplificaría en gran medida la búsqueda de información y la prestación de servicios electrónicos.

36. Los desafíos que plantea el fomento del liderazgo en la administración pública son variados. Entre ellos se cuentan lograr el equilibrio adecuado entre el carácter generalista y especializado de la función pública, y aplicar el enfoque de gestión adecuado, incluidos el modelo basado en los resultados y el modelo dirigido por los procesos, así como la necesidad de lograr un sentido de identificación con los programas de fomento del liderazgo y las decisiones sobre el uso de procesos de



contratación dirigidos a personas sumamente competentes frente a la inclusión de sectores sociales menos favorecidos en la administración pública. Con objeto de superar esos desafíos, es fundamental disponer de planes y programas de fomento del liderazgo éticos y efectivos, coherentes con las estrategias nacionales a largo plazo.

37. Las conclusiones principales del Comité sobre los cuatro subtemas incluidos en el factor humano fueron las siguientes: a) a la luz de las crisis actuales, se debe hacer mucho más énfasis en el factor humano en las actividades de creación y fomento de la capacidad, tanto por parte de las Naciones Unidas como de los Estados Miembros; b) la gestión de los recursos humanos se debe integrar plenamente en la capacitación, situándola como función estratégica de la administración pública e invirtiendo en la capacitación de directores de recursos humanos competentes y profesionales en el sector público; c) una administración pública eficiente, profesional y muy competente ha de ir acompañada de instituciones legítimas que, por una parte, han de ejecutar las políticas públicas de manera eficaz y, por otra, deben rendir cuentas y ser transparentes e inclusivas; d) se deben realizar actividades concertadas para mejorar las aptitudes en tecnología de la información tanto de los funcionarios públicos como de los ciudadanos y, al mismo tiempo, aprovechar adecuadamente el poder capacitador de las herramientas electrónicas a fin de mejorar la gobernanza y ayudar a conseguir los objetivos de desarrollo; e) es necesario reconocer la versatilidad del concepto de liderazgo a fin de vincularlo eficazmente con el factor humano en la creación y el fomento de la capacidad.

**Recomendaciones sobre el régimen de gestión de los recursos humanos:  
tendencias futuras**

38. Los Estados Miembros necesitan reforzar las capacidades institucionales y humanas de sus administraciones públicas para permitirles prestar más y mejores servicios a fin de cumplir los objetivos nacionales de desarrollo y el programa para el desarrollo convenido internacionalmente, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

39. En sus servicios de cooperación técnica y asesoramiento, la Secretaría necesita hacer más hincapié en la creación de capacidad para la gestión y el desarrollo efectivos de los recursos humanos.

**Recomendaciones sobre rendición de cuentas, transparencia  
y confianza de los ciudadanos en el gobierno**

40. Los Estados Miembros necesitan examinar sus arreglos institucionales, estructuras, sistemas y prácticas relativos a la gobernanza y la administración pública para lograr que sean más conducentes a la participación cívica, la transparencia y la rendición de cuentas como componentes clave de la confianza, que es un elemento crucial para cumplir los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

41. Dado que la rendición de cuentas es crucial para el desempeño del gobierno, los Estados Miembros necesitan reforzar las capacidades cognitivas y participativas de sus ciudadanos, las capacidades profesionales y de asesoría de las organizaciones intermediarias, y las capacidades analíticas y de aprendizaje de los gobiernos y los responsables de la administración pública.

42. La Secretaría debería apoyar el mayor entendimiento y la transferencia de conocimientos para incrementar la importancia de las instituciones y la creación de capacidad de recursos humanos, y al mismo tiempo esforzarse por subrayar la importancia de la sociedad civil y la participación ciudadana.

#### **Recomendaciones sobre la prestación de servicios en la era de la información**

43. Dado el potencial de la tecnología de la información y las comunicaciones para mejorar la prestación de servicios públicos y la creación de conocimiento, los Estados Miembros necesitan basar la creación de capacidad en la administración pública, entre otras cosas, en la aplicación de tecnologías de ese tipo apropiadas.

44. Tanto los donantes como las empresas multinacionales de tecnología de la información deberían aumentar el apoyo financiero que prestan a los países en desarrollo para que fomenten la capacidad en esas tecnologías.

45. La Secretaría debería impulsar la capacitación en línea haciendo uso de la UNPAN como instrumento eficiente y eficaz en función del costo para la creación de capacidad de recursos humanos en diversos ámbitos.

#### **Recomendaciones sobre el liderazgo y el aprendizaje**

46. Los Estados Miembros necesitan reforzar las capacidades de los institutos y universidades de fomento de la gestión para que apoyen la creación de capacidad en la administración pública en las generaciones actual y futuras.

47. Los Estados Miembros necesitan prestar especial atención al fomento de las capacidades de los directores de recursos humanos en la administración pública para velar por que haya profesionales competentes capaces de asesorar a los gobiernos en asuntos relacionados con los servicios públicos y la administración.

48. Se pide a los Estados Miembros, tanto países en desarrollo como desarrollados, que presten especial atención a la importancia de enfoques innovadores para las prácticas de aprendizaje, incluidos el asesoramiento y la orientación individualizados a los ejecutivos.

49. Las Naciones Unidas deberían reconocer y promover algunos centros de excelencia regionales que puedan ofrecer capacitación a mediano y largo plazo y fomentar la cooperación entre los gobiernos de la región. Estas actividades pueden ser útiles, para crear aptitudes técnicas y capacidades humanas sólidas y para promover la colaboración entre los órganos de la administración pública.

### **C. Compendio de la terminología básica de las Naciones Unidas sobre gobernanza y administración pública**

50. El Presidente del Grupo de Trabajo encargado de la terminología básica de las Naciones Unidas sobre gobernanza y administración pública presentó un glosario en línea elaborado con el apoyo de la Secretaría. Teniendo en cuenta su limitado mandato, el Comité acordó comenzar con cierto número de términos seleccionados de la lista propuesta por el Comité, en el entendimiento de que la lista podría ampliarse posteriormente por iniciativa de miembros del Comité o por aportaciones de otras fuentes. El Comité convino en la importancia de agrupar los términos en categorías, tanto por motivos conceptuales como pragmáticos.

51. El Comité felicitó al Presidente del Grupo de Trabajo, el Sr. Mario Chiti, y a la Secretaría por la labor de elaboración del glosario de las Naciones Unidas sobre la administración pública, que hasta la fecha contiene más de 100 términos. El Comité subrayó que el glosario podría contribuir de manera significativa a reducir la incertidumbre sobre términos fundamentales de la gobernanza y la administración pública, y que podía facilitar la creación de una cultura administrativa común, respetando la autonomía de todos los ordenamientos jurídicos. El Comité observó con agrado que el glosario era una herramienta en línea abierta a contribuciones de diversas fuentes. Sin embargo, señaló que, pese a la importancia de admitir aportaciones externas, era igualmente importante controlar la calidad de esas aportaciones.

#### **Observaciones y conclusiones del Comité**

52. El Comité reconoció que el glosario representaba un legado importante e hizo las siguientes recomendaciones: a) la Secretaría debe velar por la longevidad institucional y la pertinencia del glosario; b) se debe utilizar la denominación “glosario” en lugar de “compendio” para describir mejor su contenido; c) los términos del glosario deben incluir, cuando sea posible, dos o más definiciones para abarcar las diferencias entre los sistemas administrativos nacionales; d) se deben imprimir copias en papel del glosario en todas las lenguas oficiales de las Naciones Unidas; e) el glosario debe ser un documento en evolución y debe poderse modificar cuando sea necesario; y f) el glosario debe adoptar un enfoque explicativo en lugar de normativo durante su crecimiento paulatino.

### **D. Perspectiva de la administración pública sobre la aplicación de los objetivos y compromisos convenidos internacionalmente con respecto a la salud pública mundial**

53. La Secretaría presentó una nota (E/C.16/2009/4) sobre la incorporación de las cuestiones de salud y creación de capacidad humana en la administración pública.

54. La perspectiva de la administración pública en relación con la salud pública mundial necesita superar un enfoque centrado en sectores específicos al tiempo que dedica más atención a las personas como destinatarias directas y patrocinadoras de los servicios de salud. Una forma de hacerlo es incorporar eficazmente las cuestiones de salud en la administración pública. Todas las instituciones han de ser conscientes de los efectos presentes y potenciales de sus actuaciones sobre la salud pública, y revisar en consecuencia su propia labor administrativa.

55. La incorporación de las cuestiones de salud está vinculada a la creciente demanda de cooperación horizontal y vertical entre los agentes interesados. La coordinación y la interrelación entre sectores fundamentales, como el agua, el saneamiento, la educación y las finanzas, entre otros, bajo el liderazgo del sector de la salud son más básicas que nunca si se desea cumplir los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Este tipo de cooperación requiere la mejora de las aptitudes necesarias y la adopción de enfoques participativos de todas las partes interesadas, y aquí es donde entra en juego el factor humano en la administración pública como una de las variables fundamentales de la prestación de servicios de salud pública. En este sentido, la atención primaria de la salud cobra la mayor importancia y se debe vincular con todas las iniciativas de salud pública. La atención primaria de la salud

sirve de catalizador para una comunidad más sana, al tiempo que fomenta estilos de vida más saludables y mejora el acceso a la tecnología y la medicación.

56. En lo que respecta a la demanda, la creación de capacidad en el sector de la salud debería ajustarse a las necesidades prioritarias de los ciudadanos. Para ello, se debe hacer especial énfasis en la consolidación de las aptitudes de liderazgo de manera que se puedan crear y fomentar mecanismos eficaces de respuesta a las complejidades y los desafíos institucionales. La capacitación adecuada y el establecimiento de incentivos para los profesionales de la salud deben ir acompañados de estrategias institucionales adecuadas para impulsar la colaboración y promover la participación en los procesos de adopción de decisiones.

57. El Sr. Manuel Dayrit, de la Organización Mundial de la Salud (OMS), presentó cuatro direcciones normativas amplias para reducir las desigualdades en materia de salud y mejorar la salud para todos: a) acabar con las desigualdades en materia de salud mediante la cobertura universal; b) organizar la atención de la salud en torno a las personas; c) integrar la salud en las políticas públicas más generales; y d) aportar un liderazgo inclusivo y una gobernanza efectiva para la salud. Hizo especial hincapié en la atención primaria de la salud, ya que es un ámbito donde la administración pública ejerce una función importante, especialmente para crear las condiciones que permitan a los trabajadores de la salud mejorar su alcance y aumentar los servicios prestados a los ciudadanos en los países, en particular los que registran déficits críticos, deficiencias en la distribución y baja productividad de los recursos. Se necesitan nuevas reformas para garantizar el acceso universal a los servicios de salud y la igualdad en lo relativo a los beneficios de la prevención, la promoción, la atención y la rehabilitación. Todo ello se conseguirá mediante instituciones y modelos de financiación que estén en armonía con esos objetivos.

58. El segundo ponente del mismo tema del programa relativo a la salud pública mundial, el Sr. Edgar González Salas, también destacó la importancia crucial de la atención primaria de la salud para cumplir los Objetivos de Desarrollo del Milenio relacionados con la salud. Enumeró cuatro ámbitos prioritarios para la formación de capacidades humanas en la salud pública mundial: a) establecer programas de educación articulados a las demandas de servicios y a los nuevos modelos de atención de la salud que sean equitativos, eficientes y eficaces; b) generar incentivos de diverso orden que sean adecuados a las políticas públicas y a las reformas prioritarias; c) forjar administradores con capacidades de comprensión sobre el entorno, los objetivos, los retos y los problemas; d) fomentar líderes en el sector de la salud pública con la capacidad de integrar las políticas y obtener el apoyo necesario de otras autoridades nacionales e internacionales.

59. El Comité convino en las citadas cuestiones y destacó la importante función del Estado en el suministro de productos relacionados con la salud y en la superación de la brecha de la salud mediante, entre otras cosas, la diplomacia de la salud pública y el cambio desde un enfoque de los servicios de atención de la salud centrado en los sistemas a otro centrado en las personas. En cada país, las instituciones del sector de la salud deben estar dispuestas al diálogo y la interacción con sus homólogos en otros países y con quienes se dedican a la gestión mundial de las cuestiones de salud, como la OMS, para hacer frente a los problemas mundiales crecientes de la prevención y la atención.

### **Observaciones y conclusiones del Comité**

60. Se recomienda a los Estados Miembros que tomen las siguientes medidas:

a) Sensibilizar a todos los sectores y todos los niveles de la administración sobre sus respectivas responsabilidades y oportunidades para la promoción, la recuperación y el mantenimiento de la salud pública y para la prestación de servicios de salud;

b) Elaborar políticas de salud integradas coordinadas con todas las demás políticas que puedan repercutir, directa o indirectamente, en la salud pública y la prestación de servicios de salud;

c) Adoptar enfoques participativos y centrados en los ciudadanos para la elaboración de las políticas nacionales de salud, incluso mediante la utilización adecuada de herramientas de tecnología de la información y las comunicaciones;

d) Promover la reforma de las instituciones de salud y establecer una estrategia basada en la atención primaria, el acceso universal y la igualdad para la atención de la salud;

e) Cooperar periódicamente entre ellos y con las instituciones mundiales para evitar los posibles riesgos planteados por amenazas mundiales resultantes de nuevas enfermedades y pandemias, cuyo control escapa a las fronteras nacionales;

f) Promover la financiación a largo plazo para la investigación y el desarrollo, incluso mediante asociaciones de colaboración entre el sector público y el privado, cuando corresponda, y velar por que el sector de la salud no sufra recortes presupuestarios durante las crisis económicas;

g) Alentar la participación de las organizaciones de la sociedad civil en la sensibilización sobre las cuestiones relativas a la salud entre los diversos interesados, incluidos los proveedores de servicios públicos.

### **E. Examen de las actividades del programa de las Naciones Unidas de administración pública, finanzas y desarrollo**

61. La Secretaría presentó una nota (E/C.16/2009/3) en la que se destacaban las principales actividades que realizó en 2008 en el marco del Programa de las Naciones Unidas en materia de administración y finanzas públicas.

62. En la nota se examinó el proceso de cambios en la organización que estaba realizando la Secretaría a fin de racionalizar las actividades del Programa y reforzar su capacidad a los efectos de atender a las necesidades de los Estados Miembros en relación con el logro de sistemas eficientes y eficaces de administración pública que puedan alcanzar los objetivos de desarrollo nacionales. En la nota, que se presentó al Comité para su examen y aprobación, figuraban también las principales actividades propuestas para el período 2010-2011. Se pidió al Comité que informara a la Secretaría tanto sobre el alcance como sobre la dirección de la reorganización y las actividades propuestas. A fin de consolidar los recursos disponibles para organizar actividades de capacitación de mayor escala y tener más recursos asignados para la elaboración de productos de elevada calidad con mayores efectos, se redujo el número de productos previstos para el próximo bienio.

63. Se describieron las tres esferas funcionales principales de la Secretaría en la administración pública que siguen: a) el desarrollo institucional y el fomento del liderazgo; b) la mejora de la prestación de servicios públicos recurriendo a la tecnología de la información y las comunicaciones; y c) el apoyo de la administración pública al programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

#### **Observaciones y conclusiones del Comité**

64. El Comité elogió a la Secretaría por su presentación y por la amplia labor preparatoria realizada y acogió con satisfacción el nuevo enfoque propuesto.

65. El Comité señaló que el actual período de crisis económica y financiera justificaba un examen de la función del Estado y del mercado, así como la puesta en marcha de políticas y mecanismos nuevos. La administración pública ejercía una función vital para recuperar la confianza pública y la estabilidad económica, fomentar la igualdad y formular marcos normativos con objeto de reducir el riesgo económico futuro. El Comité pidió a la Secretaría que respondiera de manera más estratégica y proactiva a las necesidades relacionadas con la remodelación de las funciones de la administración pública a la luz de los desafíos provocados por la crisis mundial y con la preparación para el avance, contribuyendo a las deliberaciones necesarias en la Asamblea General y el Consejo Económico y Social.

66. El Comité tomó nota de la necesidad de que la Secretaría actuara específicamente en los países menos adelantados, las economías en transición, los países en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos, y otros países en desarrollo. Los organismos pertinentes de las Naciones Unidas deberían prestar asistencia a los Estados Miembros en la elaboración y ejecución de estrategias sociales nacionales, como en materia de atención de la salud y educación, que constituyen los ámbitos básicos de actuación de la administración pública.

67. El Comité reconoció la necesidad de que la Secretaría creara una red y un entorno capacitadores para la formulación de políticas y subrayó que los Objetivos de Desarrollo del Milenio, con especial atención en la región de África, podrían servir como eje práctico para sus deliberaciones en el futuro próximo. Además, el Comité propuso que la Secretaría prestara la máxima atención a las actividades basadas en los resultados e hizo hincapié en la importancia de lograr el equilibrio entre la promoción, la labor analítica e investigadora y las actividades de cooperación técnica.

68. El Comité pidió a la Secretaría que tomara las siguientes medidas:

a) Continuar otorgando el debido reconocimiento a las iniciativas de innovación en el sector público tomadas por los Estados Miembros mediante la labor emblemática del Día de las Naciones Unidas para la Administración Pública y los Premios de Administración Pública en apoyo de la consecución de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio;

b) Impulsar su labor encaminada al desarrollo de las instituciones y los recursos del sector público para la consecución de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio, mediante el fomento permanente de su capacidad analítica y de asesoramiento y la mayor integración de la investigación y el análisis en las funciones normativas y

operacionales, junto con la colaboración continua con otros asociados para la elaboración de productos conjuntos;

c) Apoyar y facilitar la labor de la Alianza Mundial en favor de las tecnologías de la información y las comunicaciones y el desarrollo, el Foro sobre la gobernanza de Internet y el Centro Mundial para la Tecnología de la Información y Comunicaciones en el Parlamento, así como la ejecución del Plan de acción de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información sobre cuestiones relacionadas con el gobierno electrónico;

d) Colaborar con los asociados competentes, especialmente las escuelas y los institutos de investigación de administración pública de todo el mundo, y continuar las labores de desarrollo y mantenimiento de una base mundial de conocimientos sobre estrategias administrativas, políticas públicas, redes de expertos, mejores prácticas y experiencia adquirida en los planos nacional y subnacional, en el seno de la Red de las Naciones Unidas sobre Administración Pública (UNPAN), con el objetivo general de fomentar la eficacia, la eficiencia, la transparencia, la rendición de cuentas y la participación en el sector público y de apoyar la consecución de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

69. El Comité hizo las siguientes recomendaciones específicas sobre su propio funcionamiento:

a) Con objeto de utilizar plenamente la experiencia del Comité, establecer un subcomité vinculado con cada una de las esferas principales de la Secretaría; los subcomités necesitarían interactuar continuamente durante todo el año a través de Internet y presentarían un informe sobre la marcha de sus trabajos durante el período de sesiones anual del Comité;

b) Mejorar la interacción entre el personal de la Secretaría y los miembros del Comité durante el año anterior al período de sesiones del Comité;

c) Enriquecer las deliberaciones del Comité mediante las iniciativas pertinentes propuestas por los observadores participantes;

d) Centrarse en temas intersectoriales como el desarrollo de los recursos humanos e institucionales en el sector público, el fomento del liderazgo en la administración pública, el impulso del gobierno electrónico y la gobernanza participativa, vinculándolos estrechamente con las prioridades del Consejo Económico y Social y de la Asamblea General;

e) Examinar la opción de reunirse dos veces al año en lugar de una sola vez, de manera oficiosa.

## **F. Proyecto de programa de trabajo y de programa para el próximo período de sesiones del Comité de Expertos y examen preliminar del proyecto de informe del Comité**

70. El Comité estuvo de acuerdo en que el tema principal para su noveno período de sesiones fuera “La gestión de los desafíos, el aprovechamiento de las oportunidades y el reconocimiento de la función que ejerce la administración pública en las cuestiones emergentes”.

71. La Secretaría propuso que el noveno período de sesiones del Comité se celebrara del 19 al 23 de abril de 2010 y el Comité propuso el siguiente programa para su aprobación por el Consejo Económico y Social:

a) La gestión de los desafíos, el aprovechamiento de las oportunidades y el reconocimiento de la función que ejerce la administración pública en las cuestiones emergentes;

b) Examen del Programa de las Naciones Unidas de administración pública, finanzas y desarrollo;

c) Perspectiva de la administración pública sobre el tema del examen ministerial anual de 2010: aplicación de los objetivos y compromisos convenidos internacionalmente.

72. El Comité aprobó el proyecto de informe sobre su octavo período de sesiones.



## Anexo I

### Lista de documentos

<i>Signatura</i>	<i>Tema del programa</i>	<i>Título o descripción</i>
E/C.16/2009/1	2	Programa provisional y organización de los trabajos
E/C.16/2009/2	3	El factor humano en el fomento de la capacidad para el desarrollo
E/C.16/2009/3	4	Examen del Programa de las Naciones Unidas en materia de administración y finanzas públicas
E/C.16/2009/4	5	Incorporación de las cuestiones de salud y creación de capacidad humana en la administración pública

## Anexo II

### **Sugerencias para períodos de sesiones futuros del Comité de Expertos en Administración Pública**

Dado que el octavo período de sesiones del Comité de Expertos marca el final del mandato de los miembros actuales, la Presidenta, Sra. Jocelyne Bourgon, pidió a los miembros del Comité, en particular a los que han sido propuestos para que presten servicios durante el período 2010-2013, que dieran su opinión e hicieran observaciones en beneficio del futuro Comité de Expertos. Esas observaciones se resumen a continuación:

1. El proyecto de programa de trabajo y de programa para el próximo período de sesiones del Comité debería distribuirse a los nuevos miembros antes del período de sesiones. Además, los nuevos miembros deberían recibir copia de todas las resoluciones del Comité y una breve nota sobre el tema que se vaya a tratar.

2. Teniendo en consideración que el tema elegido para el próximo período de sesiones era la cuestión de los desafíos emergentes, el Comité podría centrarse en la salud y la educación en los países en desarrollo como tema principal.

3. También se sugirió que la actual crisis económica y social debería tratarse en el Comité, dado que las Naciones Unidas deberían desempeñar un papel en relación con estas cuestiones en el Grupo de los Veinte.

4. Se debería invitar a los países que han recibido el Premio de Administración Pública de las Naciones Unidas a hacer una presentación y compartir sus experiencias con los miembros del Comité, lo que permitiría destacar la función de la innovación en la administración pública.

5. Pese al valor de los debates abstractos y teóricos, se reconoció que era igualmente importante deliberar sobre aspectos prácticos y sectoriales de la administración pública, como la educación, la gestión de los recursos hídricos y las políticas sobre la tierra, entre otros.

6. Aunque muchos consideraron que la creación de subgrupos temáticos en el seno del Comité era una medida importante, se señaló la necesidad de tomar una decisión acerca de los grupos temáticos, lo que recaería bajo la responsabilidad exclusiva de los nuevos miembros durante el próximo período de sesiones.

7. Se propuso invitar a los miembros actuales del Comité a que asistieran al próximo período de sesiones con objeto de compartir la experiencia adquirida y la información.

8. Los miembros del Comité recomendaron que se celebraran sesiones oficiosas además del período de sesiones oficial.

9. Aunque el Comité ha intentado contar con la participación de observadores durante sus deliberaciones, se deberían tomar más medidas para aprovechar la experiencia de esos observadores, de manera que pudieran colaborar más estrechamente con el Comité y difundir sus decisiones y conclusiones por todo el mundo.

10. Se pidió a la Secretaría que continuara comunicándose con los miembros actuales del Comité por correo electrónico y que los mantuviera informados sobre las actividades futuras del Comité. Se pidió asimismo a la Secretaría que compartiera información con las Misiones Permanentes ante las Naciones Unidas, en particular las de los países miembros del Comité.

---

09-31504 (S) 260509 030609  
**\*0931504\***

Se ruega reciclar 