



Consejo Económico y Social

Distr. general
8 de enero de 2020
Español
Original: francés

Comité de Expertos en Administración Pública

19º período de sesiones

30 de marzo a 3 de abril de 2020

Tema 10 del programa provisional*

**Formación y sensibilización sobre los Objetivos
de Desarrollo Sostenible**

Formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible para funcionarios públicos

Nota de la Secretaría

La Secretaría tiene el honor de transmitir al Comité de Expertos en Administración Pública el documento preparado por Abdelhak Saihi, miembro del Comité, con contribuciones de Linus Toussaint Mendjana.

* [E/C.16/2020/1](#).



Formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible para funcionarios públicos

Resumen

El presente documento, preparado para el 19º período de sesiones del Comité, está dedicado a la formación de los funcionarios públicos sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En el 18º período de sesiones del Comité, muchos participantes expresaron el deseo de centrar la atención en la formación de los funcionarios públicos, que debía considerarse un componente esencial de la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El presente documento pone de relieve la importancia de la formación inicial y continua de los funcionarios públicos para la correcta implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Abarca los objetivos que deberían fijarse en materia de formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible; los públicos destinatarios; el posible contenido de las actividades de formación; y la estructura de las actividades y los métodos pedagógicos adecuados, haciendo hincapié en el proceso de los programas de formación. Concluye con una serie de recomendaciones para los responsables de adoptar decisiones.

I. Introducción

1. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible constituyen un marco ambicioso y amplio para atender a las necesidades de desarrollo en los planos mundial, regional y nacional. Para que puedan alcanzarse las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las diversas partes interesadas deben disponer de la capacidad técnica, institucional y organizativa necesaria. De ese modo se garantizará también la puesta en práctica de una amplia gama de iniciativas comprendidas en los Objetivos.

2. En el 18º período de sesiones del Comité, muchos participantes expresaron el deseo de centrar la atención en la formación de los funcionarios públicos, que debía considerarse un componente esencial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

3. Los países adoptaron una serie de políticas para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los que lograron altas tasas de crecimiento experimentaron una importante acumulación de capital físico. Sin embargo, estudios posteriores demostraron que lo que se había subestimado había sido la contribución del capital humano. Este crecimiento no debería depender únicamente de los recursos materiales, sino también de los recursos humanos, mediante su desarrollo y evaluación, para lograr el desarrollo deseado y el bienestar humano. Por consiguiente, en el presente documento se examina la necesidad de un plan de formación en la administración, así como diferentes programas e instrumentos destinados a implementar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

4. El presente documento, preparado para el 19º período de sesiones del Comité, está dedicado a la formación de los funcionarios públicos sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El documento pone de relieve la importancia de la formación inicial y continua de los funcionarios públicos para la correcta implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Abarca los objetivos que deberían fijarse en materia de formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible; los públicos destinatarios; el posible contenido de las actividades de formación; y la estructura de las actividades y los métodos pedagógicos adecuados. Concluye con una serie de recomendaciones para los responsables de adoptar decisiones.

II. Necesidad de la formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la administración pública

5. Los países en desarrollo que se proponen alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible antes del plazo de 2030 podrían beneficiarse exponencialmente del aumento del rendimiento de los empleados de la administración pública, así como del perfeccionamiento de los medios y estrategias utilizados para alcanzar esos objetivos en el ámbito de las instituciones públicas. Es preciso reconocer la importancia del desarrollo de los recursos humanos, a los que debe proporcionarse formación para que los funcionarios públicos adquieran conocimientos y experiencia en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La elaboración de programas de formación es necesaria e incluso imprescindible para la implementación efectiva de los Objetivos.

6. La necesidad de elaborar programas de formación para implementar los Objetivos de Desarrollo Sostenible se pone de manifiesto en varias vertientes. La más importante es la contribución de esos programas a mejorar el nivel de rendimiento del personal, al proporcionarle los conocimientos necesarios para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

7. Esos programas son un medio eficaz para hacer frente a los desafíos que tienen planteados todas las instituciones, en especial por lo que se refiere a la

implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya que permiten a las organizaciones examinar sus puntos fuertes y débiles, así como las oportunidades y los riesgos respecto de la eficacia de sus recursos humanos.

8. Los programas de formación desempeñan un papel importante en la capacitación de los empleados para que se adapten a los cambios de los sistemas económicos y sociales y profundicen sus conocimientos sobre el desarrollo científico y tecnológico.

9. La implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible exige la adaptación a los cambios a nivel mundial en varios ámbitos, que a su vez proporciona a los empleados confianza en sí mismos y experiencia. Al facilitar el conocimiento de los errores del pasado, también se reduce la probabilidad de errores en el futuro.

III. Definición de la formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible

10. La formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible supone una inversión, puesto que permite a los países aumentar las aptitudes y la productividad de su fuerza de trabajo, al tiempo que mejora la calidad de la implementación de los Objetivos. Es una actividad con valor añadido que favorece la adaptación y la flexibilidad de la población frente a los desafíos.

11. Entre las múltiples definiciones del término “formación”, hemos elegido las dos siguientes:

a) La formación es un conjunto de actividades de aprendizaje planificadas. Su objetivo es adquirir conocimientos que puedan facilitar la adaptación de los individuos y grupos a su entorno socioprofesional. Con ello contribuye al logro de los objetivos de eficacia de la organización. La formación obedece a una necesidad organizativa y profesional y normalmente está encaminada a lograr objetivos concretos para un grupo determinado de empleados”;

b) “La formación es un conjunto de acciones, medios, técnicas y soportes planificados mediante los cuales se alienta a los empleados a mejorar sus conocimientos, comportamientos, actitudes, aptitudes y capacidades mentales, necesarios tanto para alcanzar objetivos personales o sociales como para adaptarse a su entorno y para desempeñar adecuadamente sus tareas actuales y futuras”.

12. Estas dos definiciones coinciden en que la formación es el instrumento que permite a las personas adquirir nuevos conocimientos para mejorar sus aptitudes o dominar nuevas tecnologías a fin de ser más competentes en el puesto que ocupan en el presente e incluso en el futuro.

13. Por su parte, el desarrollo de la capacidad se define como el medio por el cual se refuerzan las aptitudes, la experiencia y las capacidades técnicas y de gestión dentro de una estructura organizativa. La formación no conduce necesaria y directamente al desarrollo de la capacidad. Para que el desarrollo de la capacidad tenga lugar en el sector público, es necesario que la formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible se centre expresamente en él. Además, el desarrollo de la capacidad debe plantearse no solo a nivel individual, sino también a nivel de la organización y, más ampliamente, de la sociedad.

IV. Objetivos generales de la formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible

14. El ciclo de formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible es una parte integrante de la gestión de los recursos humanos y está estrechamente vinculado a las orientaciones de la administración pública. Debe permitir a las partes interesadas alcanzar los siguientes objetivos:

- a) Adquirir las herramientas e instrumentos que promuevan y faciliten el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible;
- b) Determinar las prácticas más adecuadas;
- c) Fortalecer sus aptitudes en todos los niveles de la implementación;
- d) Fortalecer su potencial de adaptación al trabajo, aprovechamiento de los adelantos tecnológicos y desarrollo de la carrera profesional;
- e) Elegir a personas competentes y emplearlas según su perfil en los programas vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

15. El objetivo fundamental del desarrollo de la capacidad es la adquisición de instrumentos para evaluar y tratar las cuestiones primordiales relacionadas con las opciones de política y los modos de implementación entre las opciones de desarrollo, sobre la base de la comprensión de las posibilidades y limitaciones ambientales y las necesidades percibidas por las poblaciones del país de que se trate.

16. Las actividades de formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible deberán impartirse en esferas clave relacionadas con el desarrollo sostenible y servir de centro de intercambio de conocimientos entre los funcionarios gubernamentales, las organizaciones no gubernamentales e internacionales, el sector privado, la sociedad civil, las instituciones académicas y el sistema de las Naciones Unidas.

17. El aumento sustancial de los servicios de formación tiene repercusiones de mayor alcance, que obedecen tanto a la expansión de la red como a la continua demanda de desarrollo de la capacidad en los planos local y nacional.

18. Los programas de formación deberían centrarse en el fomento de la capacidad para crear un entorno de políticas, marcos jurídicos e instituciones que propicie el desarrollo de los recursos humanos adecuados. Deberían incorporar una serie de medidas para ayudar a los participantes en el proceso a aumentar sus conocimientos, aptitudes y comprensión y adquirir las actitudes necesarias para hacer posible el cambio deseado en materia de desarrollo.

19. El concepto de todo programa de formación debería comprender los siguientes elementos:

- a) Determinación de los grupos destinatarios;
- b) Determinación de los objetivos específicos del programa de formación;
- c) Determinación del contenido y la duración del programa de formación, que dependen, entre otras cosas, del contexto del país y del sistema de administración pública;
- d) Determinación de los métodos de formación y del plazo prescrito para cada uno.

V. Público destinatario

20. La formación tiene por objeto desarrollar las capacidades de las personas y las asociaciones en los planos político y técnico, así como las capacidades de otros agentes que reproducirán esa formación con representantes del Estado, las organizaciones internacionales y la sociedad civil.

21. Los participantes en la formación necesitarán apoyo, material didáctico, aptitudes técnicas y capacidad para poder desempeñar la función primordial que les corresponde en la reunión y el seguimiento de las medidas que han de adoptarse y, por consiguiente, en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Habrá que hacer hincapié en los elementos imprescindibles para la implementación satisfactoria de los Objetivos y, en última instancia, para la transparencia y la rendición de cuentas de todos los agentes que participan en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030).

22. Si bien es fundamental sensibilizar al público —no solo a la ciudadanía, sino también a las instituciones académicas, el sector privado y otras partes interesadas—, el primer paso es sensibilizar a las autoridades locales y regionales, que luego deberán tener en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible en su labor cotidiana y, a su vez, sensibilizar al público. No se trata solo de aumentar la capacidad de los agentes e instituciones, sino también de cambiar las mentalidades para lograr cambios estratégicos, políticos, normativos y jurídicos.

23. Desde este punto de vista, el papel de los funcionarios públicos es muy importante. Los participantes deben desempeñar un papel fundamental en la adopción de planes nacionales para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, principalmente en la etapa de planificación, pero también en la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los planes. Deben abogar por que se reconozca el interés e incluso la necesidad de contar con sus aptitudes.

24. Los representantes elegidos y los funcionarios designados también deben estar dispuestos a elaborar sus propias políticas, planes, programas y proyectos en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Como se prevé en la hoja de ruta, esto implica un gran número de actores y de acciones.

25. Entre los actores interesados figuran no solo los funcionarios de la administración y empleados del sector público, sino también los parlamentarios, los principales encargados de adoptar decisiones políticas, como los ministros y secretarios permanentes, los dirigentes políticos y las autoridades administrativas locales, así como el público en general.

26. Las acciones pueden consistir en realizar una evaluación de las necesidades, colaborar con otras partes interesadas que tengan necesidades y perspectivas semejantes, armonizar los planes existentes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, movilizar recursos y desarrollar la capacidad por medio de una serie de medidas, como la utilización de la cooperación para el desarrollo y el aprendizaje entre pares, con miras a maximizar esas acciones.

27. La administración está integrada por muchas categorías de empleados, de la cúspide a la base, que están sometidas a la jerarquía y el control. Es importante diferenciar estas categorías, así como los objetivos de los planes de formación para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible destinados a cada una de ellas.

28. A modo ilustrativo, se proponen a continuación seis grupos en función de los cargos ocupados en las distintas administraciones públicas. La participación de las

asociaciones (sexto grupo) en la formación sería muy beneficiosa para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

a) Grupo 1: funcionarios públicos encargados de la ejecución de programas sectoriales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible;

b) Grupo 2: responsables y administradores que participan en la gestión de programas relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible;

c) Grupo 3: responsables administrativos regionales o departamentales;

d) Grupo 4: directores centrales de los distintos sectores (salud, educación, justicia, etc.);

e) Grupo 5: administradores y funcionarios administrativos de niveles iniciales;

f) Grupo 6: agentes de la sociedad civil, que están directamente interesados y deben participar en la formación.

29. Un ejemplo de programa de formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible a nivel local es el que propusieron unos estudiantes de la Escuela Nacional de Administración de Argel como parte de una tesis. Una etapa importante de ese trabajo consistió en agrupar los ministerios y organismos públicos por comunidades de intereses en relación con distintos Objetivos. En el ejemplo que figura a continuación se agrupa a los representantes elegidos a nivel de departamento y otras organizaciones regionales, los directores, el personal delegado y administrativo y los representantes de la sociedad civil (jóvenes, mujeres, empresarios, etc.) de una provincia, también llamada *wilaya* en Argelia.

Público destinatario	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Programa		Actividades		Objetivos de la formación
		Contenido	Duración	Contenido	Duración	
<ul style="list-style-type: none"> – Director – Jefes de servicio – Representantes de la sociedad civil 	Objetivo 17	<ul style="list-style-type: none"> – Programa de presentación e introducción sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 	1 día por semana durante a lo largo de un mes, renovable cada tres años hasta 2030	<ul style="list-style-type: none"> – Conferencia de expertos sobre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 y la necesidad de implementarlos para lograr una vida mejor para todos – Seminario para presentar en detalle los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus 169 metas 	<ul style="list-style-type: none"> 1 día/mes 3 días/mes 	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibilizar sobre los problemas y transformar al público destinatario en actores que trabajen para la implementación de la Agenda 2030 – Procurar que el departamento integre el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el documento de planificación
<ul style="list-style-type: none"> – Director – Jefes de servicio – Representantes de la sociedad civil 	Objetivo 8	<ul style="list-style-type: none"> – Programa de apoyo al empresariado y a la creación de empleo 	10 días	<ul style="list-style-type: none"> – Conferencias en forma de intervenciones de varios expertos en materia de iniciativa empresarial y creación de empleo y sus repercusiones para una vida mejor 	1 día	<ul style="list-style-type: none"> – Promover estrategias que fomenten el emprendimiento y la creación de empleo

Público destinatario	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Programa		Actividades		Objetivos de la formación
		Contenido	Duración	Contenido	Duración	
				Seminario sobre medidas para facilitar la iniciativa empresarial y la creación de empleo	1 día/semana durante 3 semanas	– Facilitar la creación de empresas y poner de manifiesto los nichos que podrían explotarse según el departamento especificado
				Seminario sobre la determinación de los segmentos que deben priorizarse en esa esfera en función de las necesidades específicas (<i>wilaya</i>)	2 días/semana durante 3 semanas	
– Director – Jefes de servicio – Representantes de la sociedad civil	Objetivo 7	Programa de racionalización del uso de la energía eléctrica	1 día/semana durante un mes	Conferencia de expertos sobre energías renovables y métodos para reducir el uso de energía eléctrica	1 día	—Fomentar las energías alternativas – Sensibilizar al público destinatario sobre las energías alternativas – Asegurarse de que las distintas administraciones destinatarias introduzcan el uso de energías alternativas en sus futuros proyectos y trabajos de ejecución
				Seminario sobre el modo de presentar las energías renovables en las <i>wilayas</i> , en particular para el alumbrado público	1 día	
				Seminario sobre la introducción de las energías renovables en las zonas urbanas	1 día	
				Taller de reflexión e intercambio de opiniones y experiencias sobre la introducción de las energías renovables en la vida cotidiana	1 día	

VI. Contenido de la formación

30. Los talleres de formación deberían comprender actividades de sensibilización sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos y 169 metas y sobre las modalidades prácticas de su implementación.

31. Cada taller de formación estará dedicado a esferas temáticas definidas en función de las necesidades y prioridades de las regiones a las que se destina. Los programas de formación proporcionan acceso a conocimientos, recursos y mejores prácticas, al tiempo que fomentan la colaboración de múltiples interesados en pro del desarrollo sostenible.

32. Una de las enseñanzas extraídas de las experiencias de formación en el sector público es que los datos a nivel subnacional son esenciales para determinar el logro de los objetivos en el conjunto del país. Por ello, en la hoja de ruta de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se destaca la necesidad de elaborar indicadores específicos para cada territorio a fin de garantizar que se utilicen los datos reunidos, que se incluya a las partes interesadas en las etapas de seguimiento y evaluación a nivel local y nacional y que en los informes nacionales sobre la marcha de la implementación de los Objetivos se recojan también los logros locales.

33. En lo que respecta a la formación continua, es importante tener en cuenta varios criterios en la selección de los candidatos: a) el puesto ocupado; b) las tareas y la naturaleza de las actividades desempeñadas; c) el nivel de responsabilidad; d) el diploma universitario; y e) la implicación en programas relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El examen de una amplia gama de criterios de selección garantizará que se logren los objetivos de la formación, como la sensibilización de los candidatos respecto de los programas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la asimilación de los Objetivos y sus programas y la adquisición de instrumentos y medios para gestionar e implementar los Objetivos.

34. En términos generales, la formación debería abordar el concepto de desarrollo sostenible, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y su implementación, la elección de los métodos de implementación y la comunicación asociada a los Objetivos. En todo caso, el programa de formación será diversificado y estará orientado a un grupo homogéneo de participantes. Por ejemplo, el modelo que figura a continuación presenta un programa de formación a nivel nacional en el sector del medio ambiente en Argelia. El programa congrega al Ministerio de Medio Ambiente y Energías Renovables; el Ministerio de Agricultura, Desarrollo Rural y Pesca, incluida la Dirección General de Bosques; el Ministerio de Industria y Minería; el Ministerio de Energía, incluida la Agencia Nacional para la Promoción y Racionalización del Uso de la Energía; el Ministro de Hábitat, Urbanismo y Ciudades; el Ministerio de Recursos Hídricos, incluida la Agencia Nacional de Recursos Hidráulicos; el Ministerio del Interior y las Administraciones Locales, incluida la Dirección General de Protección Civil; y el Ministerio de Educación Superior e Investigación Científica, incluido el Centro de Desarrollo de Energías Renovables. Se abordaron los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible: agua limpia y saneamiento (Objetivo 6), producción y consumo responsables (Objetivo 12), acción por el clima (Objetivo 13), vida submarina (Objetivo 14), vida terrestre (Objetivo 15) y alianzas para lograr los Objetivos (Objetivo 17).

<i>Público destinatario</i>	<i>Objetivos de Desarrollo Sostenible</i>	<i>Programa</i>		<i>Actividades</i>		<i>Objetivos de la formación</i>
		<i>Contenido</i>	<i>Duración</i>	<i>Contenido</i>	<i>Duración</i>	
– Ministerio	Objetivo 6	Programa de gobernanza para la gestión de los recursos hídricos y	3 años	Seminario de sensibilización	2 a 5 días	Sensibilizar, formar y determinar las medidas nacionales en materia de
– Directores generales y ejecutivos	Objetivo 12		(renovables)			
	Objetivo 13		para satisfacer las necesidades			

Público destinatario	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Programa		Actividades		Objetivos de la formación
		Contenido	Duración	Contenido	Duración	
	Objetivo 14 Objetivo 15 Objetivo 17	las aguas residuales: hacer posible la medición y vigilancia de la calidad del agua y la contaminación de las aguas residuales en todo el país	nacionales e incluso ir más allá (efecto dominó)	Plan de acción	8 a 12 meses	legislación y presupuesto que deben autorizarse en 2020
Administradores		Programa de aplicación de capacidades de medición de la calidad del agua y de vigilancia de las aguas residuales: normas, directrices, criterios de reunión de datos (dónde y cuándo), indicadores clave de rendimiento	2 a 4 años	Conferencias Intercambio bilateral de programas Participación en la fijación de normas en el plano mundial Grupos	2 o 3 días 5 a 10 días	Intercambiar las mejores prácticas entre diferentes países, por ejemplo, bajo la égida de la Organización Mundial de la Salud. En los programas de la conferencia deberían figurar temas tales como la recuperación del agua, la desalinización, el aprovechamiento eficiente, el reciclaje y la reutilización del agua y el tratamiento de las aguas residuales
Ingenieros		Programa de intercambio sobre la utilización del agua: ampliación del apoyo a la cooperación internacional y al fomento de la capacidad de la Organización Mundial de la Salud y sus países miembros respecto de las actividades y programas relacionados con el agua y el saneamiento Forjar alianzas con otros países	3 años	Proyectos piloto Talleres Viaje de estudio técnico	12 a 18 meses 10 días 8 a 15 días	– Participar en programas de intercambio internacional con 3 o 4 países – Enviar delegaciones para observar las mejores prácticas en otros países – Invitar a delegaciones de otros países a Argelia

VII. Elección de las estructuras y métodos de enseñanza

35. La formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible tiene dos vertientes. La primera se refiere, como se ha indicado más arriba, al personal en ejercicio o en servicio; la segunda está orientada a los alumnos y estudiantes destinados a ejercer cargos públicos después de su formación inicial.

36. En este marco, se dará prioridad en la formación continua a los métodos activos (juegos de rol, estudios de casos, simulaciones) en forma de talleres o de trabajos en grupo con la presencia de un especialista.

37. La formación inicial y diplomática, por su parte, exige métodos de enseñanza clásicos, por supuesto combinados con ejercicios, prácticas y reuniones profesionales. Es importante que los participantes adquieran principalmente conocimientos prácticos, de ahí la necesidad de utilizar métodos activos, como seminarios, conferencias y estadías sobre el terreno.

38. La gestión estratégica de los recursos humanos es prioritaria en el contexto de las aptitudes y competencias relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Hace falta organizar talleres, conferencias, notas de gabinete, sesiones de información y plataformas en línea para reforzar la identificación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en general y la familiarización con los instrumentos de recursos humanos. También es importante mantener actualizados los conocimientos de los funcionarios y asegurar que estén a la par de los avances tecnológicos (véase [E/C.16/2018/4](#)).

39. A este respecto, queda de manifiesto que la infraestructura de formación de que disponen los funcionarios debe ser adecuada. Como ejemplos de infraestructura cabe mencionar la Asociación Internacional de Escuelas e Institutos de Administración, que reúne a institutos y escuelas de administración pública y facultades universitarias de administración y gestión públicas de todo el mundo; el Institut International des Sciences Administratives, que es el principal órgano científico del mundo en el ámbito de la administración y la gestión públicas; la Asociación Africana de Administración y Gestión Públicas, que organiza mesas redondas anuales; y la red de gestores de recursos humanos del sector público en África.

40. Otros ejemplos a nivel nacional son el Centro para el Desarrollo Sostenible de Addis Abeba de la Universidad Metropolitana de Kotebe (Etiopía); el instituto de Ghana que imparte formación a los parlamentarios sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible; la African Local Government Academy, que elabora programas de formación para administradores municipales centrados en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible; y la Secretaría del Commonwealth, que dedica algunas de sus sesiones de desarrollo de la capacidad a cuestiones de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

41. Un ejemplo de colaboración entre el sistema de las Naciones Unidas, el Gobierno de Kenya (por conducto de la Escuela de Gobierno de Kenya) y la Agencia de Desarrollo de la Unión Africana en lo que respecta a la formación de funcionarios públicos sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible es el simposio sobre el fomento de la capacidad de las instituciones públicas para la transformación, la innovación y la gobernanza ética con miras a la implementación de la Agenda 2030 y la Agenda 2063 en África Oriental que se celebró en Nairobi del 16 al 18 de octubre de 2019. Entre las principales conclusiones del simposio cabe mencionar la importancia de crear nueva capacidad entre los funcionarios públicos para implementar ambas Agendas en la región, y la urgencia de poner en práctica los 11 Principios de Gobernanza Eficaz para el Desarrollo Sostenible del Consejo Económico y Social a fin de combatir la corrupción y mejorar la transparencia. A este respecto, en el simposio se puso de relieve el interés común por iniciar programas destinados a los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad a fin de aprovechar su potencial para implementar la Agenda 2030 a nivel mundial y la Agenda 2063 en África.

VII. Conclusión y recomendaciones

42. La formación inicial y continua de los funcionarios de la administración pública es un elemento esencial para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La formación es primordial para toda acción encaminada a implementar los 17 Objetivos.

43. La elección del público destinatario, los métodos pedagógicos y los especialistas encargados sigue siendo una prioridad que deben tener en cuenta los gobiernos de ámbito nacional y local.

44. Los programas de formación deben estar basados en casos prácticos, inspirados en la realidad cotidiana de cada país. Esta necesidad implica una gran movilización de especialistas, los cuales, por experiencia, se encuentran particularmente entre los funcionarios públicos. Ellos se encargarán de iniciar una formación "en cascada" en beneficio de los demás, ya que algunos de ellos serán objeto de formación de formadores.

45. Por último, en el presente documento no se ha abordado la cuestión de los gastos de formación, dado que los gastos dependen de los países y de sus formas de calcular las prestaciones de formación en todos sus aspectos y actividades.

46. Sobre la base de lo anterior, pueden considerarse prioritarias las recomendaciones siguientes:

- a) Definir las categorías de personal implicadas en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible;
- b) Establecer un calendario para el programa de formación a lo largo de al menos tres años;
- c) Definir las prioridades en materia de formación;
- d) Centralizar la formación de formadores sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y descentralizarla para el resto de los funcionarios públicos;
- e) Generalizar la formación inicial sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible para los futuros directivos y responsables administrativos;
- f) Minimizar el costo de la formación inicial y continua;
- g) Desarrollar una red para todos los programas de formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los diferentes países;
- h) Incluir a las asociaciones de la sociedad civil en los diferentes ciclos de formación;
- i) Concebir los programas de formación teniendo presente la realidad sobre el terreno;
- j) Velar por que el sistema de las Naciones Unidas preste apoyo a las distintas actividades de formación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible;
- k) Dar la posibilidad a los expertos del Comité de prestar apoyo a las actividades de formación a través de puntos regionales (África, Asia, Europa, América Latina, etc.).