

**Asamblea General**

Septuagésimo tercer período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
29 de noviembre de 2018
Español
Original: inglés

Quinta Comisión**Acta resumida de la cuarta sesión**

Celebrada en la Sede (Nueva York) el lunes 15 de octubre de 2018 a las 15.00 horas

Presidente: Sra. Bird (Australia)
Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto: Sr. Ruiz Massieu

Sumario

Tema 135 del programa: Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (*continuación*)

Cambiar el paradigma de gestión en las Naciones Unidas: evaluación comparada de las estructuras de recursos humanos

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse lo antes posible, con la firma de un miembro de la delegación interesada, a la Jefatura de la Sección de Gestión de Documentos (dms@un.org), e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las actas corregidas volverán a publicarse electrónicamente en el Sistema de Archivo de Documentos de las Naciones Unidas (<http://documents.un.org/>).



Se declara abierta la sesión a las 15.05 horas.

Tema 135 del programa: Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (continuación)

Cambiar el paradigma de gestión en las Naciones Unidas: evaluación comparada de las estructuras de recursos humanos (A/73/366 y A/73/411)

1. **La Sra. Ribeiro Viotti** (Jefa de Gabinete de la Oficina Ejecutiva del Secretario General), al presentar el informe del Secretario General titulado “Cambiar el paradigma de gestión en las Naciones Unidas: evaluación comparada de las estructuras de recursos humanos” (A/73/366), dice que, en su resolución 72/266 B, la Asamblea General aprobó la propuesta de reorganizar el actual Departamento de Gestión y el actual Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno en el nuevo Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y el nuevo Departamento de Apoyo Operacional. La nueva estructura eliminará la duplicación, aclarará la división de funciones y responsabilidades, y facilitará un sistema adecuado de equilibrio de poderes. Además, la Asamblea solicitó al Secretario General que presentara una evaluación en la que se compararan la ubicación de las funciones de recursos humanos en un único departamento o en dos departamentos separados.

2. A lo largo de los años se han emprendido varias iniciativas de reforma, y, si bien se han logrado avances en algunas esferas, es preciso hacer más para que las políticas y las estructuras de recursos humanos de las Naciones Unidas apoyen el cumplimiento eficaz de los mandatos de la Organización. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Junta de Auditores y el Grupo Independiente de Alto Nivel sobre las Operaciones de Paz han puesto de relieve las dificultades relacionadas con la gestión de los recursos humanos. Algunas de esas dificultades pueden resolverse modificando los enfoques, mientras que otras se solucionarán como resultado de la racionalización de las políticas y los marcos de recursos humanos que se está llevando a cabo. Sin embargo, los logros que pueden alcanzarse introduciendo solo esos cambios son limitados, ya que también deben abordarse las cuestiones estructurales que han obstaculizado las iniciativas de reforma anteriores.

3. Muchas de las dificultades que afectan a la Secretaría se deben a que las estructuras actuales de recursos humanos de la Sede se encargan tanto de tareas estratégicas como de tareas operacionales, lo que, inevitablemente, da lugar a una competencia por los recursos y la atención, en detrimento de ambos grupos de funciones. Por lo general, se suele dar prioridad a las

necesidades operacionales más inmediatas o habituales, y se desvían los recursos y la atención de los objetivos a largo plazo relacionados con las políticas y de carácter estratégico. Al mismo tiempo, una estructura única de recursos humanos no propicia una cultura de excelencia en la prestación de servicios, que es esencial para mejorar la eficacia operacional. A la luz de esas experiencias, el Secretario General considera que la consolidación de las funciones de recursos humanos en una única estructura perjudicará la nueva estructura de gestión.

4. La Asamblea General ha solicitado que la nueva estructura de recursos humanos garantice un enfoque unificado a la gestión de los recursos humanos, optimice la distribución de las funciones y evite la duplicación. Esos objetivos solo pueden alcanzarse separando las funciones estratégicas y operacionales en distintas estructuras. Además de garantizar un enfoque unificado y eliminar las duplicaciones, la creación de dos departamentos, a saber, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y el Departamento de Apoyo Operacional, con responsabilidades diferentes y claramente definidas, pero con ámbitos de competencia amplios que abarcan a toda la Secretaría, fortalecerá la rendición de cuentas y los controles internos al separar el cumplimiento y las funciones de apoyo a las actividades operacionales. Para facilitar la coherencia, se establecerán mecanismos de coordinación entre los dos departamentos, y entre ambos departamentos y otras entidades de la Secretaría.

5. El proceso de reforma ofrece una oportunidad para resolver las cuestiones estructurales y de otro tipo que hacen que la gestión de los recursos humanos sea uno de los continuos puntos débiles de la Organización. El Secretario General considera que los objetivos de la estrategia mundial de recursos humanos solo pueden alcanzarse separando las funciones estratégicas y operacionales de recursos humanos en distintos departamentos. El Secretario General agradece el apoyo constante de los Estados Miembros a su agenda de reforma.

6. **El Sr. Ruiz Massieu** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), al presentar el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/73/411), dice que el informe contiene información sobre las principales decisiones legislativas que condujeron a la presentación del informe del Secretario General. Con respecto a la evaluación comparada de las estructuras de recursos humanos, la Comisión Consultiva observa que la información que figura en el informe del Secretario General es de carácter general y confía en que se

proporcione información más detallada a la Asamblea General cuando esta examine el tema.

7. En su informe, la Comisión Consultiva expresa expectativas en lo que respecta a la información sobre las cuestiones de delegación de autoridad y rendición de cuentas en el contexto de la reforma de la gestión que se ha de presentar en el próximo informe del Secretario General sobre los progresos realizados en la rendición de cuentas, y los elementos que se deben incluir en el examen amplio de la aplicación de la resolución 72/266 B. Un nuevo modelo para la prestación de servicios administrativos podría repercutir en el funcionamiento y las estructuras de la función de recursos humanos, así como en las cuestiones relacionadas con la delegación de autoridad y la rendición de cuentas. En vista de la solicitud formulada en la resolución 72/266 B (párr. 16), corresponde a la Asamblea General decidir sobre las medidas que se deben adoptar en relación con el informe del Secretario General. Todas las subsecciones aprobadas por la Asamblea deben figurar en la parte introductoria de la sección 29 del presupuesto por programas.

8. **El Sr. Ahmed** (Egipto), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el Grupo destaca la importancia de la resolución 72/266 B, en virtud de la cual la Asamblea General aprobó la propuesta de reorganizar el Departamento de Gestión y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno en dos nuevos departamentos, a saber, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y el Departamento de Apoyo Operacional, y, de ese modo, ha allanado el camino para el cambio del paradigma de gestión propuesto por el Secretario General. Mejorar la gestión de los recursos humanos es esencial para ese cambio de paradigma y para que el personal de las Naciones Unidas cuente con las aptitudes y el dinamismo que se necesitan para responder a los desafíos nuevos y emergentes. El Grupo se enorgullece de su contribución al proceso de reforma, cuya finalidad es mejorar la capacidad de la Organización para cumplir sus mandatos en un momento en que el multilateralismo se está poniendo en tela de juicio.

9. El Grupo desea obtener más información acerca de las iniciativas de reforma anteriores, incluidas sus repercusiones y las enseñanzas extraídas; los fundamentos en que se sustenta la estructura actual, en la que el Departamento de Gestión y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno desempeñan las funciones de recursos humanos; y las ventajas y desventajas de las diferentes opciones. Además, el Grupo desea entender mejor los problemas a que se enfrenta la Secretaría, en particular con respecto a la

contratación, las incoherencias en materia de políticas entre la Sede y el terreno, la gestión de la actuación profesional, y las dificultades para lograr una representación geográfica equitativa en todos los niveles. Comprender esos problemas es fundamental para poder evaluar la capacidad que tiene una estructura única o doble de resolverlos eficazmente. Además, el Grupo solicitará aclaraciones sobre las conclusiones y recomendaciones de la evaluación que ha realizado la Oficina de Servicios de Supervisión Interna.

10. **La Sra. Adamson** (Observadora de la Unión Europea), hablando también en nombre de Albania, la ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía, países candidatos; Bosnia y Herzegovina, país del proceso de estabilización y asociación; y Armenia, Georgia, la República de Moldova y Ucrania, dice que, en su septuagésimo segundo período de sesiones, la Asamblea General aprobó varias resoluciones clave sobre la reforma de las Naciones Unidas, entre ellas la resolución 72/266 B. La Asamblea ha apoyado el proyecto del Secretario General para modificar el paradigma de gestión y ha respaldado la idea de que la reforma debería dar lugar a una transformación de la Organización, a fin de garantizar una mejor ejecución de los programas y los mandatos, por medio de estructuras de apoyo más sólidas y una descentralización más racional, junto con un cambio integral del liderazgo y la cultura institucional.

11. Además, la Asamblea General ha convenido en que se debe dar mayor responsabilidad a los administradores y se debe fortalecer la rendición de cuentas, y que el hecho de hacer que la gestión de los recursos humanos sea más flexible y eficaz mejorará el desempeño. La Unión Europea considera que esos elementos se refuerzan mutuamente y deben tratarse como un conjunto.

12. La evaluación comparada de las estructuras de recursos humanos que se ha presentado en cumplimiento de la resolución 72/266 B confirma que la decisión de la Asamblea General de aprobar la reorganización de los departamentos y las subsecciones 29A a 29D en la sección 29 del presupuesto por programas para el bienio 2018-2019 garantizará efectivamente un enfoque unificado, optimizará la distribución de las funciones y evitará la duplicación.

13. **El Sr. Hawke** (Nueva Zelandia), hablando también en nombre de Australia y el Canadá, felicita al Secretario General por su liderazgo en la promoción de una reforma muy necesaria, cuyos tres pilares se refuerzan mutuamente. Australia, el Canadá y Nueva Zelandia acogen con agrado la aprobación de las resoluciones 72/266 B y 72/199, y esperan con interés la

aprobación de una resolución sobre el nuevo posicionamiento del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

14. Modificar la cultura de una organización no es una tarea sencilla. La reorganización de las funciones de recursos humanos es solo el comienzo de un largo proceso. A ese respecto, la delegación de Nueva Zelandia aguarda con interés el examen constructivo de las propuestas en el marco del tema del programa sobre la gestión de los recursos humanos.

15. La delegación de Nueva Zelandia confía en que en el informe del Secretario General se tengan en cuenta las reservas de determinadas delegaciones. Australia, el Canadá y Nueva Zelandia apoyan el proyecto del Secretario General de descentralización y una mejor delegación de autoridad, respaldadas por una política institucional sólida y mecanismos de rendición de cuentas.

16. **El Sr. Wanner** (Suiza), hablando también en nombre de Liechtenstein, dice que su delegación apoya plenamente el proyecto del Secretario General respecto de la reforma de la gestión. El orador felicita al Secretario General por su liderazgo del proceso de reforma y dice que los logros alcanzados hasta el momento son impresionantes, aunque todavía queda mucho por hacer. La gestión de los recursos humanos es una parte esencial de la propuesta general de reforma. La delegación de Suiza acoge con agrado la evaluación comparada de las estructuras de recursos humanos.

17. **El Sr. García Landa** (México) dice que la gestión de los recursos humanos es de suma importancia. Los costos de personal representan una gran parte de los gastos de la Organización. Es fundamental que la Secretaría aplique políticas y procedimientos modernos y efectivos que estén a la altura del tamaño y la relevancia de los servicios que se prestan, particularmente sobre el terreno. En la actualidad, hay varios retos estructurales importantes que afectan a la gestión de los recursos humanos, así como desafíos en materia de diseño, aplicación y evaluación de las políticas. La Organización requiere de un sistema de recursos humanos eficiente, que ofrezca claridad en la definición de las responsabilidades, evite la duplicación y el dispendio de recursos, y fomente la transparencia y la excelencia.

18. En su septuagésimo segundo período de sesiones, la Asamblea General aprobó una serie de iniciativas de reforma de la Organización, en particular por medio de la resolución 72/266 B. La delegación de México espera que, durante el septuagésimo tercer período de sesiones, los Estados Miembros prioricen la continuidad de los esfuerzos y analicen este punto pendiente, con miras a

establecer una estructura coherente que asegure un enfoque unificado de la gestión de los recursos humanos, evite la duplicación y privilegie la rendición de cuentas y la gestión basada en los resultados.

19. **La Sra. Duncan** (Estados Unidos de América) dice que, aunque todavía queda mucho por hacer para reformar verdaderamente las Naciones Unidas, la delegación de los Estados Unidos felicita al Secretario General por su proyecto y su liderazgo respecto del proceso de reforma de la Organización, el cual debe dar lugar a una mejor ejecución de los mandatos y a operaciones más eficientes. Es esencial realizar una transformación integral del liderazgo y la cultura institucionales.

20. La gestión de los recursos humanos es un aspecto fundamental de la reforma de las Naciones Unidas. La evaluación comparada de las estructuras de recursos humanos presentada por el Secretario General ha confirmado que la decisión de la Asamblea General de aprobar la reorganización propuesta de los departamentos y las nuevas subsecciones del presupuesto por programas garantizará un enfoque unificado. Los meses venideros serán decisivos para lograr que las reformas del Secretario General se ejecuten plenamente en los tres pilares.

21. **El Sr. Munir** (Pakistán) dice que, bajo la dirección catalizadora del Secretario General, la Asamblea General ha aprobado resoluciones cruciales orientadas a renovar la arquitectura de paz y seguridad, revitalizar el sistema para el desarrollo y racionalizar los ciclos de presupuestación y planificación, así como reorganizar los departamentos de las Naciones Unidas, a fin de generar un cambio de paradigma en el modo en que funciona la Organización. Para que las Naciones Unidas sean ágiles y adecuadas para su objetivo, hay que simplificar los procedimientos complicados y evitar la duplicación y la fragmentación.

22. El Pakistán siempre ha abogado por un sistema de control sólido. Por ello, la delegación está particularmente interesada en la información que figura en el informe del Secretario General acerca del establecimiento de mecanismos de coordinación entre los dos nuevos departamentos para garantizar un intercambio eficaz de información entre las funciones normativas y operacionales, así como un punto de acceso para que los Estados Miembros puedan formular preguntas relacionadas con las políticas de recursos humanos y su aplicación. Es importante aprovechar la experiencia adquirida en anteriores reformas de los recursos humanos.

23. Se debe respetar el principio de la representación geográfica equitativa, incluida la representación

adecuada de los países que aportan contingentes y fuerzas de policía. Si bien el empeño del Secretario General por lograr la paridad de género es encomiable, se deben redoblar los esfuerzos para aumentar el número de funcionarias procedentes de países en desarrollo.

24. **La Sra. Nishimura** (Japón) dice que su delegación apoya firmemente la iniciativa de reforma del Secretario General, en particular en la esfera de la gestión, la cual fortalecerá a las Naciones Unidas y mejorará la coherencia y la rendición de cuentas. La reforma de la gestión ha de comenzar a ejecutarse en enero de 2019. Es esencial que esa ejecución sea constante y sin demora para garantizar que la reforma mejore verdaderamente la eficiencia y la eficacia. La delegación del Japón participará constructivamente en las deliberaciones, con miras a lograr cuanto antes un consenso sobre un proyecto de resolución relativo a la gestión.

25. **El Sr. Gao Huijun** (China) dice que su delegación apoya las iniciativas del Secretario General orientadas a mejorar la eficacia de la gestión y fortalecer la supervisión y la rendición de cuentas introduciendo reformas. Gracias a los esfuerzos conjuntos de los Estados Miembros y la Secretaría, se han logrado grandes avances desde el septuagésimo segundo período de sesiones de la Asamblea General. La delegación de China espera con interés que la reforma se ejecute con paso firme.

26. Se debería seguir deliberando en profundidad acerca de la estructura de gestión de los recursos humanos de la Secretaría. En la resolución [72/266 B](#) se establecen los principios para la reestructuración de la gestión de los recursos humanos, a saber, garantizar un enfoque unificado, optimizar la distribución de las funciones y evitar la duplicación. La delegación de China ha tomado nota del informe del Secretario General y el informe conexo de la Comisión Consultiva, y espera con interés recibir información más detallada de la Secretaría durante la próxima fase de las deliberaciones de la Quinta Comisión.

27. Los principios del debido proceso y el consenso deben seguir prevaleciendo. Cuando los Estados Miembros se respetan unos a otros y adaptan las posturas y los intereses nacionales, se pueden lograr avances. Todas las opiniones y posiciones deben tomarse en serio y respetarse. La delegación de China participará constructivamente en las deliberaciones de la Comisión, con miras a llegar a un consenso sobre la reforma de la gestión lo antes posible.

28. **El Sr. Hilale** (Marruecos) dice que su delegación apoya plenamente la reforma de la gestión del Secretario General, cuya finalidad es hacer que las Naciones

Unidas sean más flexibles, eficientes y responsables y tengan una mayor capacidad de respuesta. La delegación de Marruecos celebra el proceso transparente de consultas, que ha permitido a todos los Estados Miembros manifestar sus inquietudes y expectativas acerca de las reformas propuestas. El hecho de que el Secretario General haya pedido a todos los Estados Miembros que indiquen si desean acoger un centro de servicios compartidos es otra prueba de su interés por la transparencia.

29. La delegación de Marruecos acoge con agrado la propuesta de ubicar las funciones de recursos humanos en dos departamentos separados, ya que considera que la consolidación de todas las actividades de recursos humanos en una única estructura es un modelo que ha quedado obsoleto. De hecho, las evaluaciones internas que han realizado los órganos de supervisión de la Organización han puesto de manifiesto que las estructuras monolíticas de recursos humanos presentan deficiencias que entorpecen el funcionamiento de la Secretaría.

30. Para garantizar la eficacia y la rendición de cuentas de las Naciones Unidas y posibilitar el logro de los objetivos más amplios del Secretario General en materia de reformas, se necesita un cambio de paradigma en la esfera de la gestión de los recursos humanos. El objetivo de la reforma de la gestión no es establecer nuevas estructuras, sino facilitar la transición hacia una Secretaría capaz de afrontar los desafíos que se presentan y ejecutar sus mandatos de manera eficaz y responsable.

31. Una estructura doble garantizará que se aplique un enfoque unificado respecto de los recursos humanos en toda la Secretaría, lo que optimizará la distribución de las funciones, facilitará una división clara de las responsabilidades, fortalecerá la rendición de cuentas y evitará la duplicación. Si bien las estructuras existentes han permitido a la Secretaría responder a las crecientes demandas que recibe la Organización, el nivel y el tipo de servicios proporcionados suelen ser dispares. Además, hay problemas en cuanto a la contratación y los ascensos del personal y una falta de separación entre las funciones estratégicas y operacionales.

32. **La Sra. Frolova** (Federación de Rusia) dice que, lamentablemente, la Comisión no llegó a un acuerdo en el anterior período de sesiones acerca de la estructura de las dependencias de recursos humanos, un aspecto esencial de la reforma de la gestión. De alcanzarse un acuerdo por consenso sobre ello, toda reorganización deberá garantizar que se aplique un enfoque integrado para la realización de las principales tareas relacionadas con la mejora y la optimización de la gestión de los recursos humanos en las Naciones Unidas. En su

informe sobre la evaluación comparada de las estructuras de recursos humanos, la Comisión Consultiva recuerda la recomendación que formuló en su informe sobre la propuesta de cambio del paradigma de la gestión en las Naciones Unidas ([A/72/7/Add.49](#)) de que la Asamblea General solicitara al Secretario General que considerara la posibilidad de consolidar las funciones de recursos humanos en una sola estructura. Al examinar el informe sobre la evaluación comparada, también hay que tener en cuenta que, en su resolución [72/262](#) C, la Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara, a más tardar en la primera parte de la continuación de su septuagésimo tercer período de sesiones, una nueva propuesta para el modelo global de prestación de servicios. La Comisión Consultiva ha llegado a la conclusión de que el nuevo modelo podría repercutir directamente no solo en el funcionamiento y el establecimiento de la estructura de recursos humanos, sino también en las cuestiones relacionadas con la delegación de autoridad y la rendición de cuentas. La delegación de la Federación de Rusia aboga por que todas las funciones de recursos humanos se consoliden en una única estructura de la Secretaría, y sostiene que el Departamento de Apoyo Operacional parece ser la opción más apropiada.

33. **La Sra. Ribeiro Viotti** (Jefa de Gabinete) agradece a las delegaciones sus observaciones constructivas y dice que la Secretaría está dispuesta a proporcionar toda información adicional que se considere necesaria, en particular sobre las cuestiones relativas a la representación geográfica equitativa, los mecanismos de coordinación entre los dos nuevos departamentos y la mejora de la supervisión y la rendición de cuentas.

Se levanta la sesión a las 15.45 horas.